ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION ANNUAL REPORT 1988-1989

Published by the Ministry of Citizenship.
Printed by the Queen's Printer for Ontario
Province of Ontario, Toronto, Canada

© 1989 Government of Ontario

ISSN 0702-0538
D2241 7/89 15M

90-06546/

TABLE OF CONTENTS

Letter of Transmittal 1
Chief Commissioner's Remarks 2
The Commission 3
Executive Director's Remarks 5
Commission Initiatives 1988/89 6
Finance and Administration Unit 8
Policy Development and Research Unit 8
Compliance Unit 11
Systemic Investigation Unit 12
Communications and Education Unit 14
Legal Services Unit 15
Examples of Settlements 1988/89 16
Decisions of Boards of Inquiry and the Courts 1988/89 23
Cases of Relevance to Human Rights Issues 27
Appeals 28
Judicial Review 30
Ontario Human Rights Commission Staff 32
Commission Offices 34

STATISTICAL TABLES 1988/89

Tables on Complaints Received
1 By Region and Ground 36
2 By Ground and Provision 37
3 Type of Handicap 38

Tables on Complaints Closed
4 By Disposition 39
5 Settlements Effected by Ground 40
6 By Disposition, Ground and Provision 41
7 By Disposition, Sex of Complainant and Ground 42
8 By Disposition, Stage of Employment and Ground 43
9 By Type of Work and Ground 44
10 By Type of Industry and Ground 45

Other Tables
11 Boards of Inquiry Appointed and Completed 46
12 Inquiries, Voluntary Compliance and Public Education 46

Additional statistics are available upon request from the Commission.

Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

12th Floor
400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 2R9

12e étage
400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Chief Commissioner
Commissaire en chef

(416) 965-6847

June 1989

The Honourable Gerry Phillips
Minister of Citizenship
77 Bloor Street West
6th Floor
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Dear Mr. Phillips:

Pursuant to Section 30(1) of the *Human Rights Code, 1981*, it is my pleasure to provide to you the Annual Report of the Ontario Human Rights Commission for the fiscal year 1988/89 for submission to the Legislative Assembly of Ontario.

This report reflects the activities of the Commission to March 31, 1989.

Yours sincerely,

Catherine Frazee

Catherine Frazee
Chief Commissioner

CHIEF COMMISSIONER'S REMARKS

Human Rights issues have been at the centre of a number of pressing concerns facing the people of Ontario in the past year. Whether one speaks of immigration and refugees, the Meech Lake Accord, or race relations and policing, our capacity to resolve these issues in a satisfactory manner requires the application of fundamental human rights principles. It is the mandate of the Ontario Human Rights Commission through its responsibility for the *Ontario Human Rights Code* to be a leader of and catalyst for responsible human rights practices in Ontario.

The Ontario Human Rights Commission welcomes the Government's continuing commitment to a strong, revitalized Commission. In keeping with this direction, the Commission has worked towards heightening the profile of human rights on the public policy agenda. We have written briefs and made presentations on key issues such as policing, workers' compensation and immigration. We have responded to various ministries' requests for assistance in developing legislation and policies that are responsive to the *Human Rights Code*. We have also begun the process of establishing a structure for the Commission that will enable us to fulfil our mandate and respond more effectively to the needs of both the public and private sectors.

Systemic investigation will provide the leading edge in the efforts of the Commission to be proactive in its bid to fight discrimination in the workplace. Mandatory, universal employment equity for the province of Ontario is a primary goal of the Commission. It is our belief that the implementation of a mandatory program will be one of the most effective methods for redressing outstanding systemic imbalances resulting from discrimination. The responsibility for confronting these barriers to equality falls squarely within the *Human Rights Code*. Employment equity legislation will place all employers on an equal footing and consolidate community expectations in this area.

In order to function effectively, it is essential that the Commission remain responsive to and aware of the needs of the communities we serve. We will continue to work towards building effective networks and welcome community assistance in doing so.

The challenges and opportunities that we will be encountering as our community evolves due to changing demographics will also increase our focus on human rights. One measure of our success will be our capacity to develop solutions that are consistent with respecting the dignity of all persons in Ontario.

THE COMMISSION

Chief Commissioner: Raj Anand
Born in New Delhi, India, Mr. Anand assumed the Commission's highest office on January 4, 1988. A *magna cum laude* graduate in Mathematics of Queen's University, he studied at the Faculty of Law, University of Toronto, and was called to the Bar in 1980. The recipient of numerous academic honours and scholarships, Mr. Anand has also authored legal papers on the Charter's equality rights provisions, psychiatric abuses and children's rights. In 1987, he was appointed as a one-person Task Force on the Law Concerning Trespass to Publicly-Used Property as it Affects Youth and Minorities. Prior to his appointment as Chief Commissioner, Mr. Anand was a partner in the Toronto law firm of Cavalluzzo, Hayes and Lennon.

Vice-Chair: R. Lou Ronson
Mr. Ronson is the recently retired Chairman of the Board of Workwear Corporation of Canada and holds directorships in over 20 business and community organizations. The recipient of numerous humanitarian awards, including the National Human Relations Award - Canadian Council of Christians and Jews, Mr. Ronson was also Chairman of an International Trade Mission sponsored by the Ontario Ministry of Industry and Tourism and the Canada-Israel Chamber of Commerce. He was a delegate to the UNESCO International Workshop on Racism and Discrimination in 1971 and is a former National Chairman of the League for Human Rights of B'nai Brith Canada.

Commissioner: George W. Bancroft
Dr. Bancroft is a professor and former Chairman of the Department of History, Philosophy and Sociology of Education of the University of Toronto. He has written extensively on educational and social issues and inter-group relations. From 1980 to 1983, Dr. Bancroft was Executive Director of the Multiculturalism and Citizenship Division of the former Ministry of Culture and Recreation. He serves on the Board of Directors of the Canadian Council of Christians and Jews (Ontario Region).

Commissioner: John T. Cochrane
Mr. Cochrane is an Executive Board member of Local 6500, United Steelworkers of America and Vice-President of the Sudbury and District Labour Council. He acts as an intermediary between the Workers' Compensation Board and the local union's Safety and Health Committees, gathering information relating to Workers' Compensation claims. Mr. Cochrane is also a member of the Youth Employment Services Committee and a former Director of the Elizabeth Fry Society.

Commissioner: Reva Devins
Appointed to the Commission in February 1987, Ms. Devins completed her undergraduate degree at York University and holds law degrees from Osgoode Hall and Harvard University. She served as law clerk to a Justice of the Supreme Court of Canada.

Commissioner: A.J. Diamond
A renowned architect and planner for over 20 years, Mr. Diamond has won many national and international awards in both architecture and urban planning. A graduate of the Universities of Capetown, Pennsylvania and Oxford, and lecturer/professor at a number of universities in Canada and the United States, Mr. Diamond has, among other endeavours, acted as Chairman of the National Capital Commission Design Advisory Committee. Mr. Diamond's term as a Commissioner expired in February 1989.

Commissioner: Catherine L. Frazee
Ms. Frazee has been a Commissioner with the Ontario Human Rights Commission since February 1985, and has recently been reappointed for a second term. She is currently employed as Coordination Officer for Amnesty International. Ms. Frazee holds board membership in the Canadian Paraplegic Association and has actively served as a volunteer with a variety of community organizations such as the Help Line, the Canadian Special Olympics for the Mentally Disabled, the International Year of Disabled Persons and Daybreak Community for Mentally Disabled Adults.

Commissioner: Elizabeth Kishkon
A resident of Windsor, Ms. Kishkon was appointed to the Commission in March of 1986. She began her professional career as political commentator and interview host for the CBC in 1971, while still participating on many boards of various social service agencies. An active participant in community projects and municipal affairs, Ms. Kishkon was a member of Windsor City Council and was elected as the City's first woman Mayor.

Commissioner: Louis Lenkinski
A member of the Upholsterers' International Union for many years, Mr. Lenkinski served as its business representative from 1958 to 1969. Since then, he has held the positions of Project Director and Executive Secretary to the Labour Council of Metropolitan Toronto. In 1975 he became Executive Assistant to the Ontario Federation of Labour, and in 1984 was appointed a part-time member of the Ontario Labour Relations Board. Actively involved on the executive of a number of community organizations, Mr. Lenkinski was appointed to the Commission in July 1987.

Commissioner: Lilian Ma
Ms. Ma was appointed to the Commission in March 1986. Extensively involved in the community, Dr. Ma has held executive and member positions on the Canadian Ethnocultural Council, Chinese Canadian National Council, National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada and Council of Chinese Canadians in Ontario. As well, she sits as a member of the Equality Rights Panel which was set up by the Canadian Council on Social Development to administer the federal Court Challenge program. Dr. Ma resigned as a Commissioner to accept a position as Chief of Public Education, Race Relations and Cross-Cultural Understanding with the Department of Secretary of State.

Commissioner: Shirley O'Connor
Ms. O'Connor, who is President of the Ontario Native Women's Association, is a resident of Sioux Lookout. She is a former Executive Director of the Nishnawbe Gamik Friendship Centre and was a member of the Sioux Lookout Chamber of Commerce and the Town Council Economic Development Committee from 1984 to 1986. Ms. O'Connor also served on the Governing Board of the Sioux Lookout General Hospital and on the Board of Directors of the Ontario Métis and Non-Status Indian Association.

Commissioner: Robert G. Paris
Appointed to the Commission in February 1987, M. Paris is currently Director of the Centre for Legal Translation and Documentation at the University of Ottawa. A graduate of both Laval University and Osgoode Hall Law School, M. Paris was called to the Bar in 1954. He is also a part-time professor in the Faculty of Law, University of Ottawa.

Commissioner: David Philpott
Mr. Philpott was appointed to the Commission in March 1989, and brings with him extensive experience acquired through his involvement primarily with the private sector. Mr. Philpott graduated from the School of Architecture, University of Toronto, and has worked in contracting, finance and investment, commercial real estate development and as a consultant. At present, Mr. Philpott operates his own company and he holds directorship in four other organizations including the Canadian Opera Company. Mr. Philpott has written a best-selling book entitled *Dangerous Waters*.

EXECUTIVE DIRECTOR'S REMARKS

The past year has been one of dynamic change for the Commission. We have recruited a management team of committed professionals dedicated to an independent, responsive Human Rights Commission. It is this team that will form the basis of our endeavours in the upcoming years as we build a forward looking, more effective organization.

The process of strategic planning is already under way to implement the organization's long-term goals of advocacy, independence and support to our various publics. We have designed and implemented an organizational framework and management structure that reflects our legislated mandate under the *Human Rights Code*.

As outlined in the following pages, the Commission has established an independent Legal Unit and, subject to government administrative requirements, has assumed greater control over its financial and administrative affairs.

A number of major policy initiatives have been undertaken following extensive community consultation.

A communications strategy is being developed which will enable us to respond more effectively to public scrutiny and to develop a proactive program of outreach and human rights training.

Our review of compliance procedures, which is scheduled for completion in the fall of 1989, will form the basis for coherent staff training, consistent case processing and improved case processing time. The Compliance and Systemic Units are working together to develop a rational, consistent approach for the handling of investigations. The new Systemic Unit will serve as a focal point for expertise and strategy for the handling of cases in this vital area.

The Commission is committed to operating as a model employer. We are therefore reviewing and developing internal practices that fully reflect our program commitments and our mandate to provide equality of opportunity pursuant to the *Human Rights Code*.

The Commission is looking forward to working with other Ministries in developing their policies in human rights-related areas. We welcome the opportunity to work together as a team to ensure that human rights is an integral part of Ontario's future.

COMMISSION INITIATIVES 1988/89

A major reorganization of the Commission's programs, structure and operations was the chief priority during the fiscal year. The process began with the appointment of Raj Anand as Chief Commissioner in January, 1988 with a view to narrowing the gap between the community's high expectations of the Commission, resulting in part from a greatly expanded *Human Rights Code* in 1982, and a growing inability on the part of the Commission to deliver its programs effectively. A rapidly increasing complaint volume - an increase of 130 percent between 1981/82 and 1984/85 - outstripped the Commission's capacity to fully implement the 1982 amendments. In addition, the Commission's operations had not been sufficiently evaluated since its inception in 1962, and it became necessary to develop new administrative and case management techniques to handle a workload that was growing in both volume and complexity.

Moreover, the 1987 Throne Speech recognized the need for increased resources, as well as for the revitalization and renewal of the Commission. Rising expectations and aspirations of minorities, women and persons with disabilities, together with changing demographics, have created greater demands for stronger human rights protections.

To this end, increased resources have been allocated to the Commission, enabling the establishment of new programs in systemic discrimination, policy development and research, and public education and communications. During fiscal year 1989/90, new initiatives will be proposed to increase the scope and efficiency of complaint resolution following a comprehensive review of procedures that was launched in 1988. These initiatives are described in detail later in this report.

In carrying out his new responsibilities, the Chief Commissioner has held numerous meetings and consultations with employees, business and industry, trade unions, community and advocacy organizations, religious groups and others, in addition to meeting with members of the Commission's staff and local community groups in the regions. Mr. Anand has addressed and participated in conferences, seminars and community meetings as an advocate of and educator in human rights. Primary among the positions he has advanced in these forums is the need for legislation requiring the full implementation of employment equity to eliminate systemic barriers in both the public and private sectors.

He has also addressed the damage to work-force productivity that is caused by the discriminatory practices of many employers and by their lack of sensitivity to workplace harassment of racial minorities, women and persons with disabilities. Ultimately, discrimination has far-reaching economic consequences for business, industry and the community as a whole.

Guidelines for applying the provisions of the *Code* relating to discrimination in the form of racial slurs, jokes and harassment were prepared by the Commission during the 1988/89 fiscal year.

In 1987, amendments were proclaimed to Sections 10, 16 and 23 of the *Code* regarding the accommodation of persons with disabilities, among other groups. The *Code* now requires that the special needs of every group covered by the *Code*

must be accommodated unless to do so would create undue hardship. Following extensive community consultation, during the 1988/89 fiscal year, the Commission prepared guidelines for the interpretation and application of these new provisions as they relate to handicap.

In addition, the Commission made written submissions to a number of bodies on subjects with implications for human rights in Ontario. Our presentation to the Task Force on Access to the Professions and Trades in Ontario cited the barriers to accreditation that are encountered by foreign-trained professionals and tradespeople. In the submission to the Select Committee on Constitutional Reform concerning the Meech Lake Constitutional Accord, the Commission addressed the effect of the Accord on equality rights under the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

The Commission appeared before the Race Relations and Policing Task Force and recommended a number of strategies to improve the relations between racial minorities and the police, in an effort to ensure that the freedom and dignity of all individuals be protected and preserved. In its submission to the Senate Standing Committee on Legal and Constitutional Affairs, the Commission addressed the spirit and intent of the proposed legislation on the refugee determination process, and spoke of its probable impact on inter-group relations in Ontario.

When amendments to the Ontario Automobile Insurance Board Act (Bill 2) were introduced, the Commission made a submission to the Standing Committee on the Administration of Justice, supporting non-discriminatory methods for assessing auto insurance premiums. Bill 2 became law early in 1989, and provides for the elimination of age, sex and marital status from the system used to classify auto insurance risk exposure. The new Act affects over 200 insurance companies that write auto insurance. By narrowing the exemptions to the *Code* and by focusing solely on risk-related factors in the determination of automobile insurance premiums, the public policy proclaimed in the *Code* to protect the right of all persons to be judged on their own merits rather than on generalities, is ensured.

The Commission also made representation to a legislative committee regarding proposed amendments to the Workers' Compensation Act (Bill 162). The committee was apprised of jurisdictional overlap between the *Code* and Bill 162, and recommendations were made to resolve this problem. Among them was that access to rehabilitation programs should be governed exclusively by individual capacity with no consideration given to the age of the claimant.

In fulfilling the Commission's role as a member of the broader human rights community, Mr. Anand, several commissioners and members of staff participated in the 1988 conferences of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) and the International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA). It is evident that these forums for national and international co-operation serve to increase the profile and influence of Ontario human rights initiatives as well as to lend an external perspective to the issues and problems dealt with under Ontario's *Human Rights Code*.

The resolutions proposed by the Commission at the CASHRA conference included a nation-wide prohibition on drug testing in the workplace unless impairment from drug use would endanger workers or the public; an insertion in the Meech Lake Accord to make it clear that nothing in the document is intended to affect the Charter of Rights and Freedoms; and an amendment to the CASHRA constitution allowing representatives of community groups and the media to attend the CASHRA conference sessions. The first two resolutions were adopted and the third was defeated.

With respect to Ontario's participation in IAOHRA, the Commission, together with several other commissions in Canada, is working toward a more prominent role for Canadian members in the 1989 and future annual conferences, to ensure a truly international scope for the organization.

FINANCE AND ADMINISTRATION UNIT

William A. Sharp, Director

This new unit is responsible for developing appropriate relationships with those areas of government that deal with all financial and administration functions, including human resources and information systems. Chief among the Unit's priorities during the past fiscal year was the formalization of the Commission's resourcing needs as they relate to its revitalization plan. These resources recognized the special needs of the Commission to operate at arm's length from Government, while permitting an appropriate level of administrative support to ensure the most efficient and effective use of public funds.

A major initiative for fiscal year 1989/90 will be the establishment of a strategic systems plan. A study will be carried out to determine the extent to which the Commission's programmes can be systematized, and through which an assessment of its technological needs can be made. The Commission plans to introduce a system of linkages among all its offices in order to provide a data analysis capability to the new program areas.

The Commission also plans to automate reports on the status of complaints and to set up an "early warning system" to alert managers to emerging issues and problems.

POLICY DEVELOPMENT AND RESEARCH UNIT

Tanja Wacyk, Director

A major initiative late in fiscal year 1988/89 was the establishment of a new Unit with responsibilities for co-ordinating and conducting policy development and research. As an agency whose mandate is concerned with an increasingly complex area of public policy, it is essential that the Commission have the capability to formulate policies and guidelines within a consistent framework and according to an overall strategy that relates to all of its programs.

The Unit provides policy and research support to the whole Commission, working closely with the other program areas such as systemic investigations, compliance and legal services. When developing guidelines or policy statements concerning the application of the *Code* to areas of community interest, the Unit undertakes consultations with appropriate constituencies such as business and industry, trade unions and consumers' or advocacy organizations to ensure that their views and experience are considered and reflected.

Following the 1987 Proclamation of the amendments to the *Code* requiring accommodation of persons with disabilities, the Unit undertook the development of guidelines for

the interpretation of the new provisions. Approximately 30 advocacy organizations, employers, unions, landlords and representatives of the transportation industry responded to published notices requesting submissions on the subject. Following completion of the research, and prior to finalizing the guidelines, the Chief Commissioner hosted several meetings with community representatives to discuss their submissions and to answer questions regarding the draft guidelines. The final version will be released in 1989.

Also in the area of disability, the Commission will soon release guidelines regarding disability-related absenteeism in the workplace. While employers have the right to expect reliable job performance from their employees, employment-related sanctions imposed because of absences resulting from a disability may, in some circumstances, constitute a violation of the *Code*. The new policy will assist employers, workers and unions to understand the provisions of the *Code* relating to such absences.

Also near completion are guidelines relating to the Commission's interpretation of the provisions of the *Code* relating to racial slurs, harassment, and racial jokes. In preparing the guidelines, the Commission consulted community advocates, organizations, and agencies as well as employers, unions, business, and industry. It is anticipated that similar guidelines addressing the area of comments and conduct related to gender will soon follow.

Section 28(e) of the *Code* mandates the Commission "... to examine and review any statute or regulation, and any program or policy made by or under a statute and make recommendations on any provision, program or policy, that in its opinion is inconsistent with the intent of (the *Code*)." Among the statutory reviews undertaken by the Commission during the fiscal year was the review of the proposed amendments to the Workers' Compensation Act (Bill 162). The Union of Injured Workers, the Ontario Federation of Labour, the Employers' Council on Workers' Compensation and the Injured Workers' Consultants were among the organizations that provided input into this review, and the resulting brief was submitted to the Legislative Committee in March.

Among other things, Bill 162 would provide a limited right to reinstatement for certain injured workers. It also substantially alters the benefit system and moves away from lifetime pensions to a new dual award system comprised of a lump sum for non-economic loss and a wage-loss supplement based on an estimate of loss of earning capacity rather than on the nature of the injury.

With respect to the reinstatement provisions, the Commission commented that substantial jurisdictional and administrative overlap is created between the Workers' Compensation Board and the Commission with respect to the duty of the employers to accommodate the needs of workers with disabilities. Moreover, since the *Code* has primacy over Bill 162, and provides much broader and more flexible remedies than those in Bill 162, injured workers, including the small minority specifically covered by Bill 162, normally bring their complaints to the Commission.

To resolve the issue of jurisdictional overlap and ensure an effective public policy response to the urgent need to promote the reintegration of injured workers into the workplace, the Commission recommended that the enforcement of any new or explicit reinstatement right be integrated into the current responsibilities of the Commission with regard to the accommodation of injured workers and that sufficient resources be allocated to support this expanded role.

With respect to the new benefit structure, the Commission raised concerns about the age restrictions affecting the amount of an award for non-economic loss, and the mandatory cut-off of benefits at age 65. It also recommended that access to rehabilitation programs should be governed exclusively by individual capacity with no consideration given to the age of the injured worker.

As a component of the 1988/89 review of its internal procedures, it was decided that the Commission will no longer review and decide requests for exemptions from the

Code as there are no provisions within the *Code* giving the Commission the power to do so. Section 23 of the *Code* does provide, however, that in some instances, persons can be dealt with differently within an employment situation because of their sex, age, marital status, race, or other grounds under the *Code*. Differential treatment is permissible in circumstances where a specific characteristic is necessary for the satisfactory performance of a job.

As a replacement for the "exemption process" and to assist the community in determining their respective rights and responsibilities, guidelines for the interpretation and application of Subsections 23(1) and (2) of the *Code* are currently being prepared, and will be released during the coming year. Some 100 employers' organizations, community groups and classified advertising managers were asked for their views during the preparation of this document.

As part of the Commission's mandate to assist employers in ensuring compliance with the provisions of the *Code* within their workplaces, the Unit is inquiring into procedures that have been developed by employers for dealing internally with human rights complaints. This is a project to determine the appropriateness and viability of various internal complaint resolution processes. Many employers have established such mechanisms to deal with possible *Code* violations as they arise, in lieu of or in addition to formal complaints to the Commission. The Commission is consulting with employers, unions and advocacy groups to determine their experience with internal complaint procedures.

HIV/HIV-related illness such as AIDS fall within the definition of handicap set out in the *Code*. In addition to resolving complaints, the Commission has undertaken policy development and research in respect of discrimination against persons with AIDS. A background study on this issue is now being prepared for use by human rights professionals, community groups and agencies, and will be released in 1989. The Policy Development and Research Unit is working with the public and private sectors to assist them in the design of policies dealing with AIDS in the areas of both employment and services.

COMPLIANCE UNIT

Marty Schreiter, Director

The Compliance Unit commands the most significant portion of the human and financial resources of the Commission. This Unit is the operational core of the organization, responsible for carrying out the Commission's primary function of investigating and resolving complaints.

The Compliance Unit promotes the public policy of Ontario which recognizes that the dignity and worth of every individual in the province must be protected and that equal opportunity should be provided to all persons withoutdiscrimination based on race, ancestry, place of origin, ethnic origin, colour, citizenship, handicap, creed, age, sex, sexual orientation, family status, marital status, record of offences, and the receipt of public assistance.

Currently, seven regions comprising 15 district offices across the province report to the Director of Compliance. Plans for an eighth regional office in the Downsview/Rexdale area have been finalized and this office is expected to be in operation in the near future. Similarly, an office to serve the Northwestern area of Ontario will be opened shortly.

The major concern facing this Unit is an extremely large caseload. The commitment of additional resources should see a reduction of the case backlog and a substantial shortening of the time period presently required for case handling. The Commission's goal is to develop methods for dealing with the immense volume of case work to achieve quick, effective resolutions.

The Commission received over 70,000 inquiries province-wide in the last year. Almost 2,000 cases were dealt with and the Commission was able to recover $1.4 million for complainants. During the period of April 1, 1988 to March 31, 1989, the Commission received 1,734 formal complaints. Over this period, 1,345 were closed with 1,009 settled, 161 dismissed by the Commission due either to lack of jurisdiction or lack of evidence to support the complaint, 33 were refused under Section 33 and 142 were withdrawn by the complainants.

There were some outstanding settlements as well. *The Human Rights Commission v. The Peel Board of Education* was an extremely important settlement with pay equity and employment equity implications. The *Buxton, Lee, MacArthur, Spanks and Moledina v. Majestic Electronics Stores, Inc. and Ramsauer* complaint represents a landmark settlement reached on racial discrimination and harassment involving the payment of close to $300,000 in damages. Both cases are described in the chapter on Examples of Complaints of Discrimination in this report.

The Regions

The Commission administers seven regional offices each headed by a Manager and staffed by professionals in the field of human rights. Distinct geographical boundaries separate the regions and, except in rare instances, individual regions manage their own caseload. Commission staff maintain an awareness of and sensitivity to the uniqueness of each region's demographic composition and how it impacts on human rights issues.

The seven regions are comprised of fifteen district offices. A breakdown of the respective regions and the districts which they administer as well as the names of staff members in each office can be found at the end of this report.

SYSTEMIC INVESTIGATION UNIT

Anita Dahlin, Director

In January 1989 the Commission created its first Systemic Investigation Unit marking a significant new enforcement direction for the Commission.

Resources are being committed to identifying and rectifying underrepresentation of target groups, and to the dismantling of systemic barriers to equal opportunity in the province. The powers of the Commission to initiate complaints will be employed to obtain special program remedies such as employment equity and education equity while numerical requirements will be utilized to resolve complaints. As a result, the Commission expects to make a heavier impact on the eradication of systemic discrimination.

The Systemic Investigation Unit will be targeting particular areas and practices for investigation but, as well, will be supporting staff in the field where systemic issues may be identified as part of an individual complaint.

Areas of expertise to be developed, as staffing proceeds in the new fiscal year include:

- ☐ data analysis and labour market economics, involving statistical expertise to assist staff in using numerical data to investigate discrimination and institute appropriate remedies;
- ☐ expertise in human resources and industrial systems and employment equity, to assist staff and the public in the development and analysis of systems review or equity programs;
- ☐ a team of well-trained investigators to plan and carry out investigations that will develop strong case precedents;
- ☐ expertise in issues relating to the ground of handicap where many systemic barriers prevent full participation in society by persons with disabilities. To facilitate this objective, the Unit for the Handicapped is now a part of the Systemic Unit. The report of this Unit's activities is found below.

Unit for the Handicapped

The Unit for the Handicapped performs a specialist and consultative role both internally and externally. The Unit continues to handle both systemic and complex complaints and issues relating to discrimination because of handicap.

The volume of complaints alleging discrimination because of handicap continues to exceed the number of complaints on any other single ground. Complaints on the basis of handicap represented 40% percent of all complaints filed during 1988/89. Of these, 34% were on the ground of physical handicap, 4% were on the ground of mental handicap, and 2% related to claims under the Workers' Compensation Act. A breakdown of the types of handicaps is shown in the statisitical section of this report.

This is the sixth year of implementation of the *Code* provisions relating to handicap. In April 1988, the amendments to Sections 10 and

16 of the *Code* which deal with accommodation were proclaimed. Consequently, the emphasis has been on accommodation of persons with disabilities in all of the areas specified by the *Code*. A process to educate employers, service providers, landlords, and labour unions regarding their obligation to accommodate persons with disabilities short of undue hardship has been a priority this year.

AIDS as an illness received prominence because of landmark settlements on complaints alleging discrimination because of handicap in the area of employment and services.

Equal access to transportation for persons with disabilities, access to facilities, the rights to equal education and integration of students with disabilities have emerged as important issues requiring intensive staff involvement during this year.

Despite ongoing public education with employers about recruitment and screening instruments, the main barriers to the employment of individuals with disabilities continue to be employment medicals, strength tests, and physical standards which are not in keeping with the demands of the job. The Commission consulted with a number of employers including heavy industry, the automotive industry, the aircraft industry and hospitals on the issue of employment medicals. In addition, the Commission was involved in the issues of physical demands analyses and functional capacity assessments to accommodate persons with disabilities in employment.

As well, the Commission, and the Unit in particular, continue to address such issues as access to facilities, the right to an equal education for students with disabilities and issues involving insurance and AIDS.

Another major project of the Unit for this year was the review of employer policies on AIDS in the workplace, both in the private and public sectors.

Public Education

The Unit remains dedicated to its role of educating the public about the legislative rights of persons with disabilities. Since this year marked the Proclamation of amendments to the *Code*, including Section 16, the Unit has been actively involved in informing the public of how access and accommodation provisions are related to the various social areas under the *Code*: services, accommodation, contracts, employment and vocational associations.

COMMUNICATIONS AND EDUCATION UNIT

Alan Shefman, Director

Advocacy and the prevention of discrimination over the long term can only be achieved with a strong educational and public relations program. As part of the Commission's commitment to addressing discrimination in the province, a Communications and Education Unit was established this year. Its primary goal is to communicate to the media and to Ontario communities the policies and practices of the Commission as well as the legal rights and responsibilities contained within the *Code*.

The Unit will provide specialized support to Commissioners and staff by undertaking research, developing models and educational materials, and co-ordinating program delivery.

The Unit will consult on a regular basis with constituent groups - business and industry, unions, government agencies, religious institutions, schools, the media, community groups, and concerned individuals, so that Commission policies and practices will gain important external input and wide distribution.

In utilizing community resources through joint participation in workshops, seminars, conferences, and advisory committees, the Commission will maintain a sensitivity to current issues and concerns ensuring appropriate responses to the human rights needs of the province. Efforts in this respect have already been achieved through the joint participation with the Coalition for Lesbian and Gay Rights in Ontario in the development of a training seminar for Commission staff addressing the ground of sexual orientation.

The Unit will continue publicizing significant settlements and the principles which they embody to foster a greater public understanding of and a sensitivity to human rights issues.

The Unit will also develop both short and long term strategies to broaden the scope and to extend the reach of its educational function. Some of these strategies include:

- development of educational and training models and material for internal and external use;
- establishment of an Information Access System for internal and external use;
- establishment of a Resource Centre for internal and external use;
- preparation of all Commission publications and resources for full accessibility by the public;
- publication and dissemination of Commission guidelines and policies on such issues as accommodation, racial harassment, sexual harassment, and sexual orientation; and
- development of a province-wide media strategy to ensure appropriate coverage of issues that impact on our client groups.

Through this multi-faceted approach to communications and education, the Unit will play a crucial role in the Commission's proactive approach to maximizing equality of rights and opportunities for all people in Ontario.

LEGAL SERVICES UNIT

Anne M. Molloy, Director

A Legal Services Unit that operates independent of the Ministry of the Attorney-General was created during the past year to assist Commission staff and members of the Commission itself by providing a variety of legal services.

Working with officers and regional managers, members of the Unit provide legal advice to assist in the processes of investigation and conciliation. A substantial amount of time is spent providing legal opinions on complaints going before the Commission including all cases in which the appointment of a Board of Inquiry is sought. Members of the Unit attend Commission meetings to provide legal advice as required on decisions made by the Commission.

Once a Board of Inquiry is appointed, members of the Unit act as counsel to the Commission before such boards as well as before the courts on matters of judicial review and on appeals.

Several important decisions in the area of human rights law were issued by Canadian courts during the past year.

An overview of several cases in which significant settlements were reached, along with brief descriptions of the most important of those cases dealing not only with Boards of Inquiry, Appeals and Judicial Reviews, but also judgements issued in other jurisdictions, may be found elsewhere in this report.

EXAMPLES OF CASE SETTLEMENTS 1988/89

EMPLOYMENT

Sex

OHRC v. Peel Board of Education and CUPE [Locals 2544/2703]

As a result of information made available to the Commission, the Commission initiated complaints of discrimination in employment on the basis of sex against the Canadian Union of Public Employees, Locals 2544 and 2703, and the Peel Board of Education. Local 2544 was exclusively male until last year, and is still predominantly male. Local 2703 is entirely female.

The complaints alleged that the employment policies and practices regarding recruitment and promotion that had been negotiated as part of the collective agreement between the Union and the Board resulted in superior terms and conditions of employment for the full-time attendants (predominantly male) when compared to the part-time, female cleaners.

These terms and conditions encompassed wages, benefits, sick leave, equal access through job posting, seniority protection, job security and grievance procedures.

In settlement of the co[illegible]mplaints, Locals 2703 and 2544 agre[illegible]ed to merge under one collectiv[illegible]e agreement as of June 30, 1989. T[illegible]he agreement also provided f[illegible]or the following:

- dovetailing of seniority lists for both locals, with seniority based on date of original hiring;
- a 12-month work year for all employees (the female clea[illegible]ners had been restricted to a 10-mon[illegible]th work year);
- an Equal Opportunity Agreement between the Board and the Commission allowing for the remov[illegible]val of job ghettoization and enhanced upward mobility for women through revised job classifications. This agr[illegible]eement constitutes a special progra[illegible]m under the *Code*.;
- a special training progra[illegible]am to facilitate the mobility of the female employees;
- an immediate and retroactive pay increase of 50 per cent for the cleaners, now classified as "part-time school attendants", wh[illegible]ich is the new entry level position for all employees of both sexes. Th[illegible]e rate of pay will be 81 per cent of the next classification ("assistant custodians"), a substantial increase over the existing per rate;
- an agreement to audit employment practices of the Board for a two-year period.

This agreement is being administered over a four-year period at a cost of between $4 million and $6 million.

Sex
OHRC and Metropolitan Stores Ltd.

A complaint initiated by the Commission alleged that Metropolitan Stores Ltd. discriminated against women in senior levels of management. External advertising for managerial positions and the policies, practices and procedures of the company allegedly led to a disproportionately large number of males being hired. Further, the Commission alleged that the company's internal selection system suggested that only females must prove themselves in lesser positions prior to being considered for the Trainee Manager Programme.

Following investigation and conciliation, a settlement was agreed upon, which emphasized the company's commitment to the promotion of employment equity in the workplace through the implementation of a special program designed to increase the number of women in managerial positions and to extend management opportunities to internal candidates.

A two-year applicant flow monitoring system was agreed upon, to be co-ordinated internally, in order to assess the company's progress towards achieving employment equity. A summary of results would be provided to the Commission every six months.

In addition, Metropolitan Stores agreed to develop a written human rights policy, to be inserted in the personnel manual and posted in the office or staff room of all Ontario stores.

Sex
Dunn and Amstel Brewery Canada Limited

A Board of Inquiry was appointed to decide a complaint alleging a breach of settlement filed by Phyllis Dunn against Amstel Brewery Canada Limited.

The complainant originally filed a complaint of sex discrimination against the company in 1984. The parties arrived at a settlement the following year which was approved by the Commission. As part of this settlement, it was agreed that the complainant would be offered employment as a bargaining unit employee.

Ms. Dunn was hired as a seasonal employee in 1986 for the summer and was laid off in August. She alleged that she should have been hired as a bargaining unit employee with full recall rights.

Prior to the hearing, the parties reached a settlement of the matter on the following basis:

- ☐ the respondent would pay the complainant the sum of $10,000 as a general settlement;
- ☐ the complainant was formally hired and her name was placed on the seniority list for the respondent's bargaining unit with a seniority date of September 16, 1986 and was accorded all of the rights and benefits provided by the collective agreement to which she would have been subject as of that date, and by any and all subsequent collective agreements.

The respondent further agreed to establish a special program to increase the employment of women.

Sexual Harassment

The complainant, who was employed as a receptionist and account co-ordinator by the respondent advertising agency for 13 months, alleged that throughout her employment she was subjected to persistent unwelcomed sexual comments, questions about her sexual experiences and lewd suggestions about her conduct. She claimed that the environment had become so hostile that her continued employment was untenable and she resigned.

In settlement of the complaint following an investigation, the complainant was given $400 representing lost wages and $1,100 in compensation for mental distress. In addition, she received a letter of reference and a policy against sexual harassment was circulated among the employees of the firm.

Handicap
Hopkins and Swire Enterprises Ltd.

The complainant, who has epilepsy, alleged that she had been working as an assistant manager trainee for the respondent for several weeks when she required a 10 minute rest break because she was afraid that a seizure was coming on. In her complaint, she claimed that her employment was terminated as soon as her employer learned about the incident.

During the investigation, the employer claimed that he had dismissed the complainant out of a concern for her safety, in that she was employed by a restaurant and worked in the vicinity of hot food and cooking oil. The respondent also indicated that Ms. Hopkins had taken time off due to illness. The investigation revealed that the respondent had not made efforts to accommodate the complainant's disability nor respected her desire to continue in her job despite the existence of some risk to her safety.

In conciliation, the following terms of settlement were agreed to among the parties:

- ☐ the respondents would pay to the complainant, as damages for lost income and for mental anguish, the amount of $3,000;
- ☐ the respondents would provide the Commission with a letter of assurance that their practices conform to and do not infringe the rights guaranteed under the *Code*;
- ☐ the respondents would post in a conspicuous location in each of their four places of business the Commission's Declaration of Management Policy cards;
- ☐ the respondents would facilitate the scheduling of a seminar or seminars conducted by the Commission for all management employees to address the provisions and principles of the *Code*;
- ☐ the respondents, in making this settlement, are not deemed to have admitted liability.

Handicap
Clarke v. The Ontario Provincial Police

Mr. Clarke, an OPP Officer, was granted unconditional reinstatement into his former position as probationary constable in settlement of his complaint alleging discrimination in employment on the basis of perceived handicap. The investigation indicated that after completing the recruitment process, including a three-week orientation course, Mr. Clarke had a seizure at the graduation ceremony. A few weeks later, he was fired because he was suspected of having epilepsy.

The Commission requested the appointment of a Board of Inquiry to hear the complaint. Following several days of hearing, a settlement was reached. In addition to reinstatement, Mr. Clarke received $28,000 which is equivalent to approximately one year's salary. Upon completing his probationary period, he was credited with one additional year's seniority.

Handicap
Lentz v. The Toronto Hospital (Toronto Western Hospital)

Mr. Lentz alleged that he was hired by the Toronto Western Hospital on January 4, 1988 and was fired 19 days later because he had AIDS. The investigation revealed that he had been terminated because of his disability. A Board of Inquiry was appointed into the complaint, but a settlement was reached prior to the hearing. Under this settlement, Mr. Lentz was returned as a nurse to the Toronto Western Hospital and received full back pay and benefits as well as restoration of his seniority and a large contribution to his legal fees.

Race, Colour, Handicap and Racial Harassment
Khan and H. & O. Centerless Grinding, Ladouceur

Mr. Khan, an East Indian of Guyanese origin, began working as assistant to the Supervisor of Maintenance for the respondent company in 1973. In 1981, Mr. Ladouceur was appointed as the new supervisor in that department. Several years later, Mr. Khan requested Mr. Ladouceur's assistance in lubricating the machinery because he had a back problem. He alleged that Mr. Ladouceur refused, saying that "lubricating is a nigger's job", and threatened him with assault. He further alleged that management took no action with respect to the racial slur, and terminated his employment for not doing his job. His complaint alleged discrimination in employment because of race, colour and handicap, as well as racial harassment.

These allegations were supported by the investigation findings. The complainant had been hospitalized because of a back problem prior to the annual task of lubricating the machinery, but no effort was made to accommodate his disability. The individual respondent admitted the racial slur.

In settlement of the complaint, the corporate respondent agreed to:

- ☐ pay to the complainant $8,000 (less statutory withholdings) in compensation for lost wages and $2,000 in general damages;
- ☐ forward to all employees, in their pay envelopes, its policy statement against racial name calling and derogatory comments;
- ☐ hold human rights seminars for its management, middle management and lead-head staff;
- ☐ assure the Commission of its continued support of the *Code*;
- ☐ in addition, the individual respondent wrote the complainant a letter of apology for his remarks.

This settlement was made without any admission of liability on the part of the respondents.

Race, Colour, Sex, Ancestry, Place of Origin, Ethnic Origin; Reprisal; and Harassment because of Association
Buxton, Lee, MacArthur, Spanks and Moledina v. Majestic Electronics Stores, Inc. and Ramsauer

Five complainants alleged widespread discriminatory practices at Majestic Electronics Stores, and that their right to equal treatment in employment was infringed, contrary to the *Code*.

Ms. Moledina, an East Indian, terminated her employment with the company after she discovered that she was to be fired because of her race and colour.

The complainants alleged that Mr. Ramsauer made racially offensive comments and directed company managers not to hire women and minorities. The male complainants, who held positions which entailed hiring and firing, alleged that they were threatened with termination and reprisal for refusing to discriminate against other employees because of race, colour, sex, ancestry, place of origin and ethnic origin. In addition, they claimed that their right to freedom from discrimination and harassment in employment was infringed because of their relationship, association and dealings with persons identified by the above-mentioned grounds.

A Board of Inquiry was appointed; however, a settlement was reached prior to the hearing. Among its terms were the following:

- ☐ letters of apology;
- ☐ total financial compensation for specific damages to the five complainants of $253,796;
- ☐ $8,000 in general damages, to be paid personally by Mr. Ramsauer to each of the complainants;
- ☐ the guarantee that Majestic will hire women and minorities in direct proportion to the percentage of applications from these groups to the total number of applications received;
- ☐ the holding of two educational programs at the company per year by a member of the staff of the Ontario Human Rights Commission for the next three years. Mr. Ramsauer must attend each of these sessions;
- ☐ the statement, in any advertisement for employment by the company, that, "Majestic Electronics Stores is an Equal Opportunity Employer";
- ☐ the insertion, on a one-to-one basis, of employment advertisements in established newspapers representing visible minority groups along with those in daily newspapers;
- ☐ the inclusion of women and minorities in any advertisement which portrays Majestic employees;
- ☐ the hiring of an "Employment Equity Co-ordinator" for a three-year period; and
- ☐ the gathering of extensive statistics on Majestic's workforce to be submitted to the Human Rights Commission.

GOODS, SERVICES AND FACILITIES

Handicap
Mary McLaughlin and Niagara Falls Union Centre and London Life Insurance Co.

The complainant was employed by the Niagara Falls Union Centre. Since September 1986, she was denied group insurance coverage, which was provided by London Life. The complainant had angina, which the insurer deemed a bad risk. The complainant contended that her angina was controlled by medication and did not render her a substantial risk.

The respondent insurer denied a breach of the *Code*, claiming that its actions were reasonable and *bona fide* under Section 21 of the *Code*. Originally, the insurer and the respondent employer had a policy insuring 10 people, but under a new contract, this number was reduced. Citing Brackenridge's *Medical Selection of Life Risks*, which pointed out that heart disease was still the leading cause of death, the respondent insurer reiterated its claim that her angina made the complainant a bad risk.

The parties agreed to a settlement in which the complainant was provided with retroactive coverage on the same terms as the insurer's group policy. The respondent insurer agreed to grant coverage starting from March 1988, while the complainant's employer agreed to pay retroactive premiums for the complainant up until March 1988, to compensate her for the time when she was not covered. For her part, the complainant acknowledged that her employer had provided her with medical coverage during an illness subsequent to her losing her coverage, and had actively sought to have her reinstated in their group insurance. In light of this, the complainant asked to withdraw her complaint against her employer.

Handicap
The Toronto Hospital

The Toronto Hospital agreed to institute a policy of infection control procedures and to expand the range of dental services offered to persons with AIDS or HIV, as settlement of a complaint filed by a person with AIDS who sought treatment at the Hospital's dental clinic. He alleged that he was informed by the hospital dentist that, in keeping with hospital policy on dental treatment for persons with AIDS, such persons would not be given permanent fillings or have their teeth polished because these procedures required high-speed instruments. These instruments produce a spray of blood and saliva, which was thought to pose a risk to the dentist and other patients. The complainant was further informed that certain non-essential and cosmetic procedures would not be performed on patients with AIDS or those who tested HIV positive.

The complainant alleged that the policy deprived him of his right to equal treatment with respect to services on the ground of handicap.

During its investigation, the Commission sought the advice of medical experts on the question of the danger posed to patients and health care professionals in the

dental setting by offering services to persons with AIDS. Resulting indications were negative, and revealed that the risk of transmission of the HIV virus was low.

Further research by the Commission, assisted by the AIDS Committee of Toronto, indicated that given the difficulty in identifying all current and potential carriers of the HIV virus, the most effective approach would be to adopt a "universal precautions" policy, under which all patients are assumed to be potentially infectious requiring precautions against infection to be taken by health care professionals. This is in keeping with current medical trends promoted by Health and Welfare Canada and the Centre for Disease Control in Atlanta, Georgia.

Following conciliation, the hospital advised the Commission that it was instituting a hospital-wide policy of universal body substance precautions. The hospital stopped limiting the range of dental services offered to persons with AIDS or HIV.

ACCOMMODATION

Handicap
AIDS Committee of Ottawa

The Commission approved a settlement between the AIDS Committee of Ottawa (ACO) and an Ottawa landlord in resolution of a complaint of discrimination in accommodation on the basis of handicap, filed by an individual on behalf of the ACO.

The complaint alleged that the respondent landlord refused to rent office space to the organization due to the fact that its activities relate to AIDS and AIDS patients. The complaint also alleged that the landlord's position was based upon a request from tenants of the building that they not be forced to share space or washroom facilities with persons who have, or might have, AIDS. The landlord's offer to construct separate washroom facilities within the office was not acceptable to the complainants.

As a means of resolving the matter, the respondent, without admitting any liability or wrongdoing, agreed to pay $8,000 to the ACO, $1,000 to the individual complainant and issue an apology for insult to dignity.

DECISIONS OF BOARDS OF INQUIRY AND THE COURTS 1988/89

GOODS, SERVICES AND FACILITIES

Handicap
Tammy McLeod v. Youth Bowling Council of Ontario

In this case, the Board of Inquiry found that a rule enforced by the respondent which required that a bowling ball be delivered entirely by manual means, constituted constructive discrimination on the basis of handicap. Tammy McLeod, eleven years old at the time of the hearing, has cerebral palsy which has affected her motor power and co-ordination and her ability to speak. However, with the use of a simple wooden ramp, she is able to bowl regularly and compete successfully with her peers. In 1985, Tammy entered a bowling tournament but was ruled ineligible to compete because of her use of the ramp device. At the Board of Inquiry, the Commission introduced expert evidence which established that the ramp gave Tammy no competitive advantage and that even with the ramp, she was at an overall disadvantage in comparison with other children.

In its ruling, the board did not accept the respondent's contention that Tammy should be restricted to participating in competitions among persons with similar disabilities. The board found no evidence of an appropriate alternate league, but more importantly, stated that the segregation of children with disabilities is not the answer. Similarly, the board rejected the argument that the rule was reasonable and *bona fide* because Tammy does not really bowl in the true sense and her participation in the tournament would be harmful to the competition among the other children. The board held that the concept of competition, while essential to much sport, should not be used to bar access to differently-abled individuals. Persons with disabilities who need to alter the process of a sport should be given competitive opportunities where this does not result in an unfair advantage with respect to the outcome. Tammy was at a disadvantage in relation to other bowlers and therefore the outcome was not prejudiced.

The board ordered the respondents to allow Tammy to participate in competitive tournaments along with her peers and required them to develop a procedure allowing bowlers with disabilities to be exempt from general provisions prohibiting mechanical devices. In addition, Tammy was awarded $2,000 in compensation for mental anguish arising from the discrimination.

This decision has been appealed by the respondents.

Creed
Sehdev v. Bayview Glen Junior Schools

This decision confirmed that even in cases where the recent *Code* amendments relating to accommodation do not apply, a respondent must accommodate the religious practices of its employees short of undue hardship. The board held that by imposing an inflexible requirement that all students conform with a school uniform policy which precluded the wearing of visible articles of religion or long hair, the respondents had breached Sections 1 and 10 of the *Code*. The effect of the rule was to deny admission to the school on the basis of creed, and Section 17 of the *Code*, which allows special interest groups to further their particular interests, did not operate to absolve the respondents of responsibility for the discriminatory effect of the policy. The board also pointed out that the asserted philosophy of the school was to promote tolerance and respect for the religions of all peoples, and yet, by refusing to liberalize the dress code even slightly, the respondents were inadvertently and invidiously discriminating on the basis of creed. The board noted that Section 17 does not give a blanket exemption to private schools. Rather, the policy of the legislature in enacting this provision was to allow special interest groups to further their particular interest. Section 17 clearly allows a discriminatory policy to promote "sameness". However, the aspect of "sameness" must be positively stated, identifying a badge of entry related to a prohibited ground of discrimination. A small modification of the uniform policy for students like the complainant who, as a practising Sikh, wore a turban would not, in the opinion of the board, in any way compromise the school's objectives.

Race and Colour
Sheperd v. Bama Artisans

The application of Section 11 of the Charter was a significant factor in this case. The board rejected all three of the delay-based preliminary objections raised by counsel for the respondents and upheld the allegations of discrimination because of race and colour. One of these objections was based on Section 11(b) of the Charter which guarantees every person who is charged with an offence the right to trial within a reasonable time. Citing the long line of decisions that have held that proceedings before Boards of Inquiry are purely civil and compensatory in nature, the board rejected outright the proposition that a respondent to a complaint could be said to be "charged with an offence."

EMPLOYMENT

Handicap
Belliveau v. Steel Company of Canada

This decision involved a detailed analysis of the onus that the *Code* places on an employer who refuses to hire or continue to employ a person with a disability. The board ruled that an honest belief that a person is incapable of performing the essential duties of a job is not sufficient to meet the Code's requirements. In addition, the employer must objectively establish that a reasonable person in the position of the employer would conclude that the worker with a disability was incapable of doing the job. Further, such incapacity will not be established unless the employer shows that accommodation of the needs of the employee is either not possible at all, or is not possible without undue hardship.

The board also held that the *Code* places squarely on employers an obligation to make inquiries that will assist them to provide accommodation. Persons with disabilities also bear some responsibility to make available all relevant information. However, even in this case, where the complainant's "own negligence in not clarifying quickly his medical status" made him "primarily responsible" for the respondent's refusal to reinstate him, the board held that the respondent had failed to meet the burden imposed by the *Code*. Despite the board's ruling that Stelco had reasonable grounds for thinking that the complainant was medically unfit, a damage award was made.

Sexual Harassment
Hall v. Sonap Canada and Torimiro

The board upheld a claim of sexual harassment by the complainant who was one of several young women placed at the respondent's business as part of a publicly funded job training program. The board found that by comments on the appearance and personal lives of his employees, and by a course of conduct that involved touching them, taking them out alone for lunch and for rides in his car, the personal respondent had created an environment which put his young employees at a grave disadvantage by making them uncomfortable and putting them under serious pressure.

The board noted that the respondent had a special responsibility to his young trainees and that, as a man of experience and sophistication, must have known the nature of the environment he was creating. In addition to special damages, an award of general damages of $1,500 was made as recognition that employers and their agents have a special responsibility to their employees, for it is they who define the work experience and create the work environment. The board stated that, in rendering their services, employees have the right to be treated decently and not to be exposed to pressures which have nothing to do with the performance of their labours and instead relate to their gender.

Religious Harassment
Dufour, Charron and Demers v. J. Roger Deschamps Comptable Agree and Deschamps

The board upheld two of three complaints of religious harassment, and characterized harassing or discriminating against someone because of religion as a "severe affront to that person's dignity" and "a denial of the equal respect that is essential to a liberal democratic society." Even though the respondents did not overtly require their employees to conform to their religious practices, the pervasive religious atmosphere which existed in their workplace was sufficient to breach the *Code*.

The board rejected the argument that an employer could exculpate himself or herself by alleging that his or her comments were merely moral in nature. It would frustrate the protective purpose of Section 4(2) of the *Code* to allow an employer to press what are really religious values on his or her employees under the pretext that it was only morality. By virtue of the economic power most employers have over their employees, they must scrupulously avoid

taking advantage of the employment relationship to put unwelcome pressure on any employee. Because of this unequal relationship, it is not necessary that a worker inform his or her employer that such comments or conduct are not appreciated in order for the protection of the *Code* to be extended to that individual. If a complainant's co-workers have done or said something to give the employer reasonably clear clues that such behaviour is unwelcome, that ought to be sufficient. Consequently, once a complainant has established that this has occurred, the evidentiary burden of showing that the complainant in effect invited the behaviour complained of, will shift to the employer.

In addition to the ruling with respect to Section 4 of the *Code*, the board discussed the function of the costs award provision in Section 40(6) of the *Code*, and noted that an award of costs against the Commission under that section will be granted only in very unusual cases. Here, where the evidence showed no negligence or impropriety on the part of the Commission in the investigation and pursuit of the complaints, a cost award was inappropriate.

ACCOMMODATION

Age

Cryderman v. York Condominium Corporation

An interim decision of the Board of Inquiry in this case dealt with two important issues.

Firstly, one of the complainants alleged that Section 9(a) of the *Code* is contrary to the equality rights guaranteed by Section 15 of the Charter. The respondents argued that the board did not have the jurisdiction to make a finding that a provision of the *Code* is contrary to the Charter. The board held that it does have such jurisdiction under Section 52(1) of the Charter, since a body charged with determining rights has a duty to make its decision within the ambit of the constitutional protection of those rights. In addition, there are practical reasons why a Board of Inquiry should have the power to apply the Charter. Specifically, it prevents the splitting of issues and the duplication of evidence which would otherwise result. The board also considered it appropriate for a specialized human rights tribunal to deal with the Charter matter in the first instance in the context of all of the facts of the case. Although it was not necessary, the board took the view that a Board of Inquiry is a "court of competent jurisdiction" within the meaning of Section 24(1) of the Charter.

The second issue was whether the directors of the respondent condominium corporations could be named as individual respondents. The board held that a complaint can name, as individual respondents, the directors and officers who caused the corporate entity to take the action that is alleged to offend the *Code*. The board also noted that a "board of directors" cannot be named as a respondent as it is not, in itself, a legal entity or "person" within the meaning of Section 45(c) of the *Code*.

CASES OF RELEVANCE TO HUMAN RIGHTS ISSUES

EMPLOYMENT

Marital Status
Cashin v. C.B.C.

Ms. Cashin, a writer/radio broadcaster for the Canadian Broadcasting Corporation in Newfoundland, lost her job because her husband, a prominent public figure in the province, had been appointed to the Board of Directors of Petro Canada. As a result, Ms. Cashin alleged discrimination with respect to employment on the basis of marital status in a complaint under the Canadian Human Rights Commission.

The C.B.C. argued that if there was discrimination, it was not because Ms. Cashin was married per se, but because of the identity of her husband. Also, any discrimination was justified, the C.B.C. claimed, because a perception of objectivity was a *bona fide* occupational requirement for broadcasters.

The Federal Court of Appeal indicated that the purpose of the Human Rights Act is to ensure that individuals are judged on their merits. There was evidence that the C.B.C.'s policy adversely affected women who used their husbands' surnames, and thus the policy discriminated on the basis of an aspect of marital status.

With respect to the bona fide occupational requirement defence advanced by the C.B.C., the court held that the test for establishing the requirement contains both subjective and objective components. In this case, the C.B.C. did not establish anything more than its impression that audiences might perceive a lack of objectivity on the part of Ms. Cashin. Under the City of Etobicoke test, such impressionistic evidence is not enough to satisfy the objective component of the *bona fide* occupational requirement.

GOODS, SERVICES AND FACILITIES

Marital Status and Family Status
Attorney-General of Canada v. Druken et al.

Ms. Druken, who was employed by her husband, was denied unemployment insurance benefits since the Unemployment Insurance Act and its regulation provided that persons employed by their spouses were ineligible for benefits.

Ms. Druken claimed discrimination with respect to services on the basis of marital status, contrary to the Canadian Human Rights Act.

The Canadian Human Rights Tribunal found the legislation to be discriminatory, and ordered the Canada Employment and Immigration Commission to cease applying the offensive provisions of the Act and regulations.

APPEALS

EMPLOYMENT

Age
McKinney v. University of Guelph

The Ontario Court of Appeal considered the issue of mandatory retirement with respect to teaching staff and librarians at Ontario universities.

The Court unanimously held that Section 9(a) of Ontario's *Human Rights Code*, which limits protection from discrimination on the basis of age to those between 18 and 65, is inconsistent with Section 15 of the Charter.

A majority of the Court held that Section 9(a) constitutes a reasonable limit on the Section 15 charter right which is demonstrably justified in a free and democratic society. Mr. Justice Blair dissented on this issue, finding that Section 9(a) of the *Code*, while inconsistent with Section 15 of the Charter, was not saved by Section 1 of the Charter.

This case has been appealed to the Supreme Court of Canada.

Creed
Roosma et al. v. Ford Motor Co. et al. (Interim Decision)

At the commencement of a hearing before a Board of Inquiry, the board made a number of rulings on preliminary objections raised by the respondents. The respondents appealed those rulings to the Divisional Court.

Upon motion by the Commission, the Divisional Court quashed the appeals. The court held that "a decision" which may be appealed under Section 41 of the *Code* must be a final decision of the Board of Inquiry. In so doing, the Court emphasized that enforcement of the *Code* requires expedition, which would be defeated by the ability to appeal interim rulings.

GOODS, SERVICES AND FACILITIES

Sex
Schachter v. Canada

Mr. Schachter, the natural father of a new baby, stayed home to care for his child and sought benefits under the Unemployment Insurance Act.

The Act provided maternity leave benefits to natural mothers and also provided parental leave to adoptive parents.

Mr. Schachter sought a declaration based on Section 15 of the Charter, that natural fathers are eligible to receive parental leave benefits.

Mr. Justice Strayer of the Federal Court of Canada, Trial Division, held that Mr. Schachter's right to equal benefit of the law was denied by the Act. The Court observed that the legislative scheme was based in part on sexual stereotyping of the respective roles of mothers and fathers, and, to that extent, discriminated on the basis of sex. The Court did not declare that the Act or any of its sections were of no force and effect, but instead found parental leave benefits on the same terms as were applicable to adoptive parents.

The Federal Court of Appeal, in examining the remedy ordered by the tribunal, found that a tribunal has express authority to order the cessation of a practice which has been found to be discriminatory. This allows a tribunal, when it finds that legislation mandates an unjustified discriminatory practice, to make an order preventing continuation of that practice.

VOCATIONAL ASSOCIATIONS

Citizenship
Andrews v. Law Society of British Columbia

Mr. Andrews, an applicant for admission to the Law Society of British Columbia, was not a Canadian citizen, but met all other requirements for admission. He was denied entry because he was not a Canadian citizen.

Mr. Andrews sought a declaration that the citizenship requirement violated Section 15 of the Charter. The Supreme Court of Canada held that the requirement was in violation of Section 15 of the Charter, and was not saved by Section 1. In so doing, the Court observed:

- discrimination is a distinction which, whether intentional or not but based on grounds relating to personal characteristics of the individual or group, has an effect which imposes disadvantages not imposed upon others or which withholds or limits access to advantages available to other members of society. Distinctions based on personal characteristics attributed to an individual solely on the basis of association with a group will rarely escape a charge of discrimination, while those based on an individual's merits and capacities will rarely be so classed;
- the grounds of discrimination enumerated in Section 15(1) are not exhaustive. Grounds analogous to those enumerated are also covered and the Section may be even broader than that although it is not necessary to answer the question since in this case the ground advanced falls into the analogous category.

JUDICIAL REVIEW

VOCATIONAL ASSOCIATIONS

Sex
Federation of Women Teachers' Associations of Ontario

Two women teachers alleged that the union by-law of the Ontario Teachers' Federation which required them to join the women's union (FWTAO) as opposed to a men's union (the Ontario Public School Teachers' Federation) discriminated against them with respect to union membership on the basis of sex.

The Commission referred the case to a Board of Inquiry.

FWTAO sought judicial review of the Commission's decision. The Divisional Court dismissed the application by FWTAO and in doing so made the following observations:

1. A decision by the Ontario Human Rights Commission under Section 35 of the *Code* to request the appointment of a Board of Inquiry is an administrative decision, and not a quasi-judicial one. The court noted that no rights of any party have been determined in a decision to appoint a Board of Inquiry.
2. The duty of a statutory body when acting in an administrative capacity is to act fairly. The court went on to indicate that the duty to act fairly encompasses the duty to inform an interested party of the substance of the case against it and to allow it an opportunity to respond. The substance of the case against an interested party would be conveyed by the provision of a fair summary of the relevant evidence.
3. The Divisional Court refused to order a stay of proceedings before the Board of Inquiry as sought by FWTAO. The stay had been sought pending resolution by the Court of Appeal of a constitutional challenge to the validity of the by-law in question. Among other factors, the Court recited that proceedings before a Board of Inquiry should be dealt with expeditiously. There is a public interest in the timely resolution of complaints under the *Human Rights Code*.

JURISDICTION OF TRIBUNALS TO APPLY THE CHARTER

Cuddy Chicks Ltd. v. Ontario Labour Relations Board et al.

In the course of a hearing with respect to an application for union certification, the Ontario Labour Relations Board held that it was a court of competent jurisdiction under Section 24(1) of the Charter. The O.L.R.B. further held that Section 52 of the Charter required it to consider whether the provisions of the Ontario Labour Relations Act are consistent with the Charter.

The Divisional Court upheld the O.L.R.B. decision. It stated that the O.L.R.B. must examine all applicable law, and apply the law, including the Charter, to proceedings before it.

Cyderman v. York Condominium Corporation

An interim decision of the Board of Inquiry in this case dealt with two important issues.

Firstly, one of the complainants alleged that Section 9(a) of the *Code* is contrary to the equality rights guaranteed by Section 15 of the Charter. The respondents argued that the board did not have the jurisdiction to make a finding that a provision of the *Code* is contrary to the Charter. The board held that it does have such jurisdiction under Section 52(1) of the Charter, since a body charged with determining rights has a duty to make its decision within the ambit of the constitutional protection of those rights. In addition, there are practical reasons why a Board of Inquiry should have the power to apply the Charter. Specifically, it prevents the splitting of issues and the duplication of evidence which would otherwise result. The board also considered it appropriate for a specialized human rights tribunal to deal with the Charter matter in the first instance in the context of all of the facts of the case. Although it was not necessary, the board took the view that a Board of Inquiry is a "court of competent jurisdiction" within the meaning of Section 24(1) of the Charter.

The second issue was whether the directors of the respondent condominium corporations could be named as individual respondents. The board held that a complaint can name, as individual respondents, the directors and officers who caused the corporate entity to take the action that is alleged to offend the *Code*. The board also noted that a "board of directors" cannot be named as a respondent as it is not, in itself, a legal entity or "person" within the meaning of Section 45(c) of the *Code*.

ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION STAFF

at March 31, 1989

Chief Commissioner's Office
Villa-Real Alonso, Edna
Cain, Wylie
Douglas, Reata
Singh, Vidya
St. Lewis, Joanne

Executive Director's Office
Gage, Mike
Jim, Serena

Legal Unit
Campbell, Fiona
Davis, Lillian
Ffolkes-Abrahams, Sharon
Frawley, Mark
Ginsburg, Marilyn
Griffin, Anthony
Molloy, Anne
Rice, Deidre
Rosen, Joanne
* Wilson, Chris
Zucker, Morrie

Finance & Administration Unit
Brophey, Brian
Choudhury, Nisha
Jackson, Marilyn
Jeffrey, Elizabeth
* Laporte, Maureen
McKee, Anne
Reynolds, Jessica
Sharp, Bill
Tharrenos, Tia
* Whaley, Catherine
Yatco, Jose

Policy & Research Unit
Armstrong, Jill
* Coyne, Debora
Wacyk, Tanja

Systemic Unit
Binstock, Robert
Bhawanie, Stella
Dahlin, Anita
* Downey, Terry
Mahoney, Owen
Ramanujam, Sita
Sequeira, Vera
Whiteside, Anne

Compliance Unit
Hurley, Helen
Schreiter, Marty

Reconsideration Unit
* Edwards, Neil
* Lee, Rose
Svegzda, Laima

Communications & Education Unit
Justason, Barbara
Kudell, Karin
Shefman, Alan
Silberman, Toni

Toronto Central
Ackroyd, Lynda
Balter, Isreal
Barrett, Janet
Della-Nebbia, Nancy
Gaspar, Fern
Hasan, Zahra
Johnson, Bev
Marchand, Carole
Mullings, Paulette
Obermuller, Diane
Speranzini, Gary
Stern, Doris
Williams, Ashworth
* Yale, Michael
Evans, Jennifer

Toronto East
Caffrey, Colm
Della Vella, Rick
Fernandes, Helen
Fiddes, Judith
Horsford, Jocelyn
Ioi, Rod
Kerna, Gloria
Lloyd, Eva
Masellis, Vicki
Palacio, Roger
Philips, Lolita
Seales, Robert
Thoo, Valerie
* Wells, Stan

Toronto West
Chapman, Shirley
Cooper, Connie
Fox, Anita
Gayle, Harold
Hajsaniuk, Drew
Lam, Marian
Marcuz, Vic
McPhee, Nola
* Molloy, Peggy
Morrison, Glen
Samuel, Mary
Sibblies, Geanine
Soondarsingh, Vijay

Eastern Region
* Bourne, Phyllis
Cotton, W. Murray
Dain, Margaret
* Delph, Esther
Kalimootoo, Roxanne
Legault, Thérèse
Maillet, René
Polley, Joe
Richard, Maurice
* Sharples, Nancy
Ushe-Robb, Thoko

Northern Region
Buffington, Margaret
Fratesi, Debra
Lapalme, Gilles
* Lincourt, Diane
* Owsiany, Mary Ann
Payne, Lynne
Ryan, Lori
* Serpell, Frances
St. Onge, Joanne
Welch, Dan
Wesley, Andrew
* Zack, Leslie

Southwest Region
* Barit, Margaret
* Barker, Sheila
Barnes, Dorothy
Blackwood, Calvin
Burns, Walter
Carrick, Anne
Harrington, Rick
Howard, Mary Ann
Koushik, Aruna
* Riberdy, Joyce
Schiller, David
Senay, Diane
* Sylva, Margaret
Wisdom-Lumsden, M.

Hamilton/Niagara Region
Brick, Jackie
* Fukuzawa, Brian
Giesbrecht, Dennis
Hershorn, Barbara
Jostman, Susan
McSween, Selwyn
* Musheega, Abbey
* Ras, Theresa
Strojin, Anny
Sim, Fiona
Witter, Merv

* These staff members are on contract or secondment as of February 27, 1989

COMMISSION OFFICES

Head Office
400 University Avenue
Toronto, Ont.
M7A 2R9
(416) 965-6841

Hamilton
119 King Street West, 8th Floor
L8N 3Z9
(416) 521-7870

Thunder Bay
435 James Street South, 4th Floor
P7E 6E3
(807) 475-1691

Kingston
1055 Princess Street, Ste. 105
K7L 1H3
(613) 545-4340

Sudbury
199 Larch Street, 6th Floor
P3E 5P9
(705) 675-4455

Timmins
273 Third Avenue, Ste. 400
P4N 1E2
(705) 267-6231

Kitchener
824 King Street West, 4th Floor
N2G 1G1
(519) 744-8101

Toronto Central
400 University Avenue, 12th Floor
Toronto M7A 2R9
(416) 965-6841

London
205 Oxford Street East, 2nd Floor
N6A 5G6
(519) 439-3231

Toronto East
2500 Lawrence Avenue E., 2nd Floor
Scarborough M1P 2R7
(416) 750-3575

Ottawa
2197 Riverside Drive, Ste. 301
K1H 7X3
(613) 523-7530

Toronto West
2 Robert Speck Parkway, Ste. 310
Mississauga L4Z 1H8
(416) 273-7811

Sault Ste. Marie
390 Bay Street, 3rd Floor
P6A 1X2
(705) 942-8417

Windsor
500 Ouellette Avenue, Ste. 305
N9A 1B3
(519) 256-8278

St. Catharines
205 King Street
L2R 3J5
(416) 684-7406

STATISTICAL TABLES 1988/89

TABLE 1 - COMPLAINTS RECEIVED BY REGION OF REGISTRATION AND GROUND

Region: / Ground:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Reprisal	Breach of Settlement	No Grounds	Total	Region % of Total
Eastern	29	7	9	47	11	2	14	12	6	127	3	–	1	–	–	**268**	15%
Hamilton/Niagara	13	7	5	30	16	1	22	7	11	83	–	–	2	–	–	**197**	11%
Northern	21	7	1	36	12	6	15	4	28	84	9	–	–	–	3	**226**	13%
Southwestern	32	11	4	29	23	3	19	9	8	102	1	–	–	–	1	**242**	14%
U.F.H.	–	–	1	1	–	–	–	–	1	18	–	–	–	–	–	**21**	1%
Toronto Central	48	12	9	36	17	8	48	8	11	110	4	1	6	–	–	**318**	18%
Toronto East	33	6	5	34	9	1	27	12	20	102	1	–	3	–	1	**254**	15%
Toronto West	36	1	20	17	18	–	11	9	10	72	4	–	7	2	1	**208**	12%
Total	**212**	**51**	**54**	**230**	**106**	**21**	**156**	**61**	**95**	**698**	**22**	**1**	**19**	**2**	**6**	**1734**	100%
Percentage	12%	3%	3%	13%	6%	1%	9%	4%	5%	40%	1%	–	1%	–	–	100%	

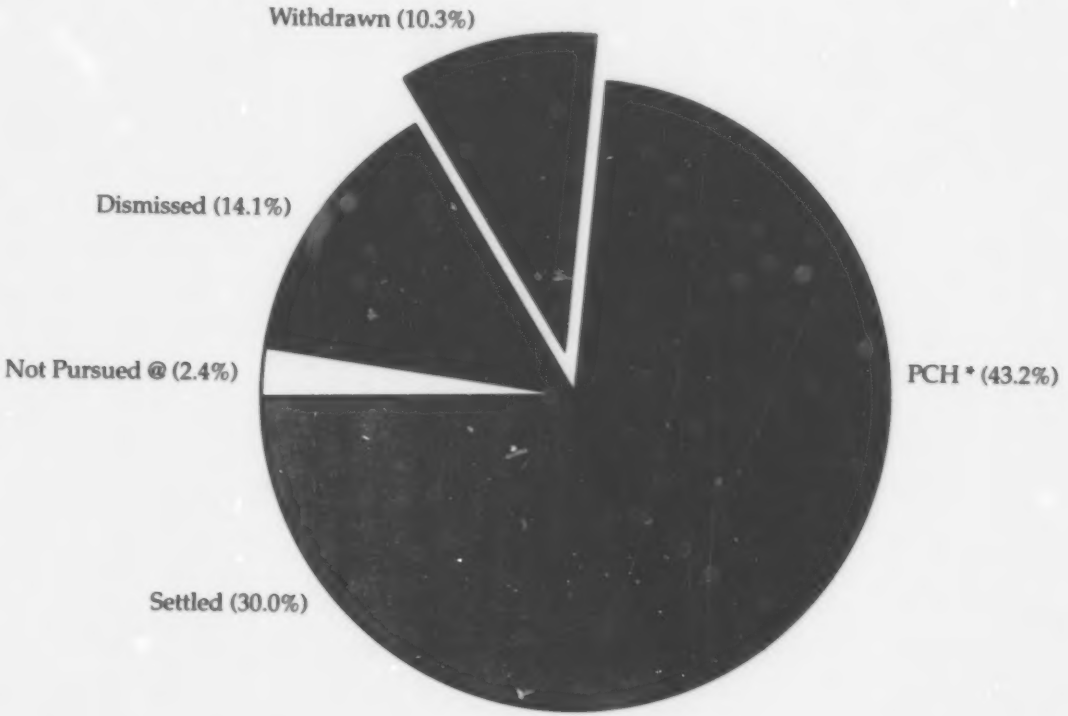
TABLE 2 - COMPLAINTS RECEIVED BY GROUND AND PROVISION

Ground: / Code Provisions:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance (Only in Accommodation)	Record of Offences (Only in Employment)	Reprisal/Breach of Settlement	No Ground (Sec. 33)	Total	Provision % of Total
Services	38	14	14	22	–	10	8	9	10	97	–	–	–	3	**225**	14
Accommodation	22	2	2	15	–	–	9	23	70	19	21	–	–	–	**183**	11
Contracts	–	–	1	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	**3**	–
Employment	151	34	36	191	106	11	136	28	14	562	1	1	1	3	**1275**	74
Vocational Associations	1	1	–	2	–	–	2	–	–	20	–	–	–	–	**26**	1
Reprisal	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	18	–	**19**	1
Breach of Settlement	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	**3**	–
Total	**212**	**51**	**54**	**230**	**106**	**21**	**156**	**61**	**95**	**698**	**22**	**1**	**21**	**6**	**1734**	100
Ground % of Total	12	3	3	13	6	1	9	4	5	40	1	–	1	–	100	
Extension of Code Provisions Also Cited in Complaints:																
Constructive Discrimination	2	4	1	3	1	3	13	1	4	46	1	–	–	–	**79**	57
Association Discrimination	5	5	–	1	–	1	1	2	4	5	–	–	–	–	**24**	17
Announced Discrimination	–	–	–	2	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	**4**	3
Advertising	–	1	–	2	–	–	9	2	1	5	–	–	–	–	**20**	14
Insurance	–	–	2	3	–	1	3	1	–	–	–	–	–	–	**10**	7
Application Forms	–	–	–	1	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	**2**	1
Total	**7**	**10**	**3**	**12**	**1**	**5**	**27**	**7**	**10**	**56**	**1**	**–**	**–**	**–**	**139**	100

TABLE 3 - COMPLAINTS RECEIVED BY TYPE OF HANDICAP AND PROVISION

Provision: / Type of Handicap:	Services	Accommodation	Contracts	Employment	Vocational Assoc.	Total	Percentage
Sensory (vision/hearing/speech/etc. impairment)	11	4	–	29	–	**44**	6
Respiratory (asthma/lung disease/etc.)	1	1	–	12	–	**14**	2
Limbs and Digits (amputation/impairment of limb/digit/etc.)	4	1	–	78	–	**83**	12
Cardiovascular (heart disease/hypertension/stroke/etc.)	2	–	–	15	–	**17**	2
Neuromuscular (dystrophy/sclerosis/cerebral palsy/quadriplegia/etc.)	11	1	–	11	–	**23**	3
Neurological (epilepsy/seizures/brain injury/etc.)	2	–	–	18	–	**20**	3
General Diseases or Disorders (allergies/cancer/diabetes/sick leave, etc.)	24	3	–	238	–	**265**	38
Miscellaneous (multiple handicaps/obesity/etc.)	7	–	–	81	17	**105**	15
Learning Disability (dyslexia/etc.)	1	–	–	2	–	**3**	–
Mental Retardation (or mental impairment)	10	2	–	5	–	**17**	2
Mental Disorder (Psychiatric illness/personality disorders, addictions/etc.)	8	4	–	31	2	**45**	6
Claim Under the Workers' Compensation Act	1	–	–	42	1	**44**	6
Reasonable Accommodation (S.16)	15	3	–	–	–	**18**	3
Total	**97**	**19**	**–**	**562**	**20**	**698**	100
Percentage	14%	3%	–	81%	3%	100%	

TABLE 4 - DISPOSITION OF CASES CLOSED



@ Dismissed, S.33
* Priority Case Handling

TABLE 5 - SETTLEMENTS EFFECTED BY GROUND

Settlement: / Ground:	Specific and General Damages	Number of Complainants Who Received Damages	Offer of Job or Facility	Offer of or Consideration for Next Job or Facility	Affirmative Action Implemented	Seminars With Respondent Staff	Review of Policies or Documents	Issuance or Correction of References	Letter of Apology to Complainant	Written Declaration of Management Policies
Race/Colour	$ 303,872	44	13	5	1	10	19	13	17	42
Ethnic Origin	169,103	9	6	2	–	2	1	2	5	10
Creed	25,000	. 8	9	1	–	–	4	1	2	7
Sex and Pregnancy	2,731,028	53	25	9	3	7	22	12	8	45
Sexual Harassment	164,833	46	8	2	–	10	14	9	14	44
Sexual Orientation	750	1	4	–	–	1	2	2	1	4
Age	139,323	25	8	2	–	6	15	3	6	25
Marital Status	16,875	11	12	2	–	2	6	3	7	15
Family Status	3,668	5	24	7	1	1	11	–	4	21
Handicap	385,941	135	114	14	1	12	33	38	24	110
Receipt of Public Assistance	–	–	4	3	–	–	1	–	2	2
Reprisal/Breach/No Grounds	19,500	4	2	–	1	–	1	–	–	–
Total	**$ 3,959,893**	**341**	**229**	**47**	**7**	**51**	**129**	**83**	**90**	**325**

TABLE 6 - COMPLAINTS CLOSED BY DISPOSITION, GROUND AND PROVISION

Ground: / Type of Disposition:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Reprisal/Breach of Settlement/No Grounds	Total	Percentage
EMPLOYMENT															
Settled	90	22	15	126	71	4	58	23	15	351	1	–	–	**776**	74
Dismissed/Not Pursued	28	6	2	15	11	–	25	2	–	61	1	2	2	**155**	15
Withdrawn	12	6	3	18	19	1	10	1	2	46	–	–	–	**118**	11
Sub-Total	130	34	20	159	101	5	93	26	17	458	2	2	2	**1049**	100
ACCOMMODATION															
Settled	12	1	–	8	–	–	10	17	47	6	13	–	–	**114**	89
Dismissed/Not Pursued	1	1	–	–	–	–	2	1	5	–	–	–	–	**10**	8
Withdrawn	–	–	–	–	–	–	1	–	2	–	1	–	–	**4**	3
Sub-Total	13	2	–	8	–	–	13	18	54	6	14	–	–	**128**	100
SERVICES															
Settled	21	9	9	10	–	6	2	2	8	37	–	–	–	**104**	75
Dismissed/Not Pursued	2	2	–	4	–	–	–	–	–	9	–	–	2	**19**	14
Withdrawn	4	–	1	2	–	–	–	–	–	8	–	–	–	**15**	11
Sub-Total	27	11	10	16	–	6	2	2	8	54	–	–	2	**138**	100
CONTRACTS/VOCATIONAL ASSOCIATIONS/REPRISAL/BREACH OF SETTLEMENT															
Settled	1	–	1	2	–	–	–	1	–	1	–	–	7	**13**	46
Dismissed/Not Pursued	–	–	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	8	**10**	36
Withdrawn	–	–	–	1	–	–	1	–	1	1	–	–	1	**5**	18
Sub-Total	1	–	2	3	–	–	1	1	1	3	–	–	16	**28**	100

TABLE 7 - COMPLAINTS CLOSED BY DISPOSITION, SEX OF COMPLAINANT AND GROUND

	Settled Nos.	%	Dismissed Nos.	%	Withdrawn Nos.	%	Total Nos.
MALES							
Race	65	(64)	25	(25)	11	(11)	**101**
Ethnic Origin	16	(55)	9	(31)	4	(14)	**29**
Creed	14	(82)	2	(12)	1	(6)	**17**
Sex and Pregnancy	23	(72)	5	(16)	4	(13)	**32**
Sexual Harassment	–	–	–	–	2	(100)	**2**
Age	27	(48)	19	(34)	10	(18)	**56**
Marital Status	10	(91)	1	(9)	–	–	**11**
Family Status	19	(90)	–	–	2	(10)	**21**
Handicap	197	(69)	49	(19)	34	(12)	**260**
Public Assistance	3	(75)	1	(25)	–	–	**4**
Record of Offences	–	–	2	(100)	–	–	**2**
Other *	3	(33)	5	(56)	2	(11)	**10**
Total	**377**	–	**118**	–	**70**	–	**565**
Percentage	67%	–	21%	–	12%	–	100%
FEMALES							
Race	58	(78)	12	(16)	4	(5)	**74**
Ethnic Origin	16	(89)	–	–	2	(11)	**18**
Creed	11	(73)	1	(7)	3	(20)	**15**
Sex and Pregnancy	121	(80)	14	(9)	17	(11)	**152**
Sexual Harassment	70	(71)	11	(11)	17	(17)	**98**
Age	39	(80)	8	(16)	2	(4)	**49**
Marital Status	33	(92)	2	(6)	1	(3)	**36**
Family Status	50	(86)	5	(9)	3	(5)	**58**
Handicap	198	(83)	22	(9)	20	(8)	**240**
Public Assistance	11	(92)	–	–	1	(8)	**12**
Record of Offences	–	–	–	–	–	–	**–**
Other *	2	(67)	1	(33)	–	–	**3**
Total	**609**	–	**76**	–	**70**	–	**755**
Percentage	81%	–	10%	–	9%	–	100%

* Sexual Orientation, Reprisal, Breach of Settlement and No Ground (Section 33).

TABLE 8 - EMPLOYMENT COMPLAINTS CLOSED BY DISPOSITION, STAGE OF EMPLOYMENT AND GROUND

Ground: / Type of Disposition:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Breach/No Grounds	Total	% of Total
RECRUITMENT AND HIRING														
Settled	18	5	1	34	–	34	9	8	46	1	–	–	**156**	84
Dismissed/Not Pursued	3	3	1	1	–	5	–	–	4	–	1	–	**18**	10
Withdrawn	–	1	–	1	–	3	–	2	5	–	–	–	**12**	6
Sub-Total	21	9	2	36	–	42	9	10	55	1	1	–	**186**	100
% of Total	16	26	10	23	–	45	35	59	12	50	50	–	20	
TERMINATION														
Settled	39	10	4	63	1	17	8	5	250	–	–	–	**397**	73
Dismissed/Not Pursued	10	1	–	7	–	16	1	–	47	–	–	1	**83**	15
Withdrawn	6	4	2	6	–	7	1	–	35	–	–	–	**61**	11
Sub-Total	55	15	6	76	1	40	10	5	332	–	–	1	**541**	100
% of Total	42	44	30	48	20	43	38	29	72	–	–	50	57	
DURING EMPLOYMENT														
Settled	33	7	10	29	3	7	6	2	55	–	–	–	**152**	69
Dismissed/Not Pursued	15	2	1	7	–	4	1	–	10	1	1	1	**43**	19
Withdrawn	6	1	1	11	1	–	–	–	6	–	–	–	**26**	12
Sub-Total	54	10	12	47	4	11	7	2	71	1	1	1	**221**	100
% of Total	42	29	60	30	80	12	27	12	16	50	50	50	23	
Total	**130**	**34**	**20**	**159**	**5**	**93**	**26**	**17**	**458**	**2**	**2**	**2**	**948**	100
Percentage	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

TABLE 9 - EMPLOYMENT COMPLAINTS CLOSED BY TYPE OF WORK AND GROUND

Ground: / Type of Work:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Reprisal, etc.	Total	% of Total
Professional/Managerial/Technical (Lawyer, Technician, Manager, Teacher, Inspector, Nurse, etc.)	40	11	4	35	16	–	29	2	2	55	1	–	2	**197**	19
Sales (Sales Representative, Buyer, Sales Clerk, etc.)	11	–	1	23	16	1	13	6	4	23	1	1	–	**100**	9
Clerical (Typist, Filing/Accounting Clerk, Receptionist, Key Puncher, etc.)	23	6	4	36	22	1	15	7	3	49	–	–	–	**166**	16
Crafts and Foremen/Women (Plumber, Baker, Hairdresser, Lead Hand, Mechanic, etc.)	14	–	–	12	3	–	7	–	2	49	–	–	–	**87**	8
Operatives (Punch Press/Lathe/Machine/ Crane Operator, Welder, etc.)	9	1	3	2	8	1	3	4	–	51	–	–	–	**82**	8
Services (Waiter/ress, Domestic, Security Guard, Building Superintendent, etc.)	10	3	1	30	18	1	10	3	2	58	–	1	–	**137**	13
Labour/General (Driver, Shipper, Cleaner, Assembly Line Worker, Factory Hand, Labourer, etc.)	23	13	7	21	18	1	16	4	4	173	–	–	–	**280**	27
Total	**130**	**34**	**20**	**159**	**101**	**5**	**93**	**26**	**17**	**458**	**2**	**2**	**2**	**1049**	100

TABLE 10 - CASES CLOSED BY RESPONDENTS' TYPE OF INDUSTRY AND GROUNDS

Ground: / Type of Industry:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Records of Offence	No grounds etc.	Total	% of Total
Natural Resources	1	–	–	4	–	1	–	1	–	8	–	–	–	15	1
Manufacturing															
Metals/Parts/Machinery	9	1	–	12	5	–	6	1	1	50	–	–	–	85	
Food/Tobacco	5	–	–	4	3	–	–	2	–	24	–	–	1	39	
Wood/Furniture/Paper	3	–	2	5	7	–	3	1	–	23	–	–	–	44	
Automotive/Aircraft	6	1	–	1	8	1	1	–	1	29	–	–	1	49	
Electrical	2	1	1	1	2	–	2	–	–	15	–	–	1	25	
Other	13	–	5	10	7	–	8	2	4	54	–	–	–	103	
Sub-Total	38	3	8	33	32	1	20	6	6	195	–	–	3	345	26
Construction	–	2	–	2	2	–	–	–	1	17	–	–	–	24	2
Transportation/Communications/ Utilities	6	6	–	2	2	–	7	–	1	18	–	–	3	45	3
Trade and Retail	27	6	4	27	19	–	20	9	7	56	1	1	1	178	13
Finance, Insurance, Real Estate	18	4	–	19	2	–	16	19	55	32	15	–	3	183	14
Community/Business/ Personal Services															
Schools/Colleges/Universities	10	4	7	6	1	–	12	2	–	10	–	–	1	53	
Hospitals/Physicians	11	–	2	16	9	2	4	–	–	47	–	–	3	94	
Employment Agencies	–	2	2	1	–	–	3	1	–	5	–	–	–	14	
Hotels/Restaurants	15	4	3	22	15	1	4	2	3	45	–	–	–	114	
Other	33	8	4	34	14	4	14	4	3	58	–	–	1	177	
Sub-Total	69	18	18	79	39	7	37	9	6	165	–	–	5	452	34
Public Administration	12	7	2	21	4	2	10	3	4	31	–	1	5	102	8
Unspecified and Inapplicable	-	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	
Total	171	47	32	187	100	11	110	47	80	522	16	2	20	1345	100

TABLE 11 - BOARDS OF INQUIRY APPOINTED AND COMPLETED

	1988/89	1987/88
Boards Appointed	34	26
Boards Completed:	28	46
Pre-hearing Settlements	15	23
Decisions for Complainant	10	18
Decisions for Respondent	3	5
Board Decisions Under Appeal	6	5

TABLE 12 - INQUIRIES, VOLUNTARY COMPLIANCE AND PUBLIC EDUCATION

Compliance Division	1988/89	1987/88
Inquiries	60,440	56,791
Referrals	12,652	16,812
Informal Resolutions	98	74
Application Form Reviews	727	798
Advertising Reviews	170	254
Exemptions	96	128
Public Education Activities	556	420
Publications Distributed	186,968	230,892

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE 1988-1989

Publié par le ministère des Affaires civiques.
Imprimé par l'imprimeur de la Reine pour l'Ontario,
Province de l'Ontario, Toronto, Canada

© 1989, Gouvernement de l'Ontario

ISSN 0702-0538
D2241 7/89 15M

TABLE DES MATIÈRES

Lettre de présentation 1
Message du commissaire en chef 2
La Commission 3
Message du directeur général 5
Initiatives de la Commission 1988-1989 6
Unité des finances et de l'administration 8
Unité de la recherche et de l'élaboration des politiques 8
Unité de l'observation du Code 11
Unité des enquêtes sur la discrimination systémique 12
Unité de l'éducation et des communications 14
Unité des services juridiques 15
Exemples de cas réglés en 1988-1989 16
Décisions prises par les commissions d'enquête et les tribunaux en 1988-1989 23
Cas significatifs pour les questions de droits de la personne 27
Appels 28
Révision judiciaire 30
Personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne 32
Bureaux de la Commission 34

STATISTIQUES 1988-1989

Répartition des plaintes
1 Par région et motif de discrimination 36
2 Par motif de discrimination et domaine 37
3 Par type de handicap et domaine 38

Affaires classées
4 Par type de règlement 39
5 Plaintes réglées par motif de discrimination 40
6 Par type de règlement, motif de discrimination et domaine 41
7 Selon le type de règlement, le sexe du plaignant et le motif de discrimination 42
8 Par type de règlement et motif de discrimination en matière d'emploi 43
9 Par type d'emploi et motif de discrimination 44
10 Par secteur industriel et motif de discrimination 45

Autres tableaux
11 Commissions d'enquête 46
12 Demandes de renseignements, observance spontanée de la loi et éducation du public 46

Pour de plus amples statistiques, veuillez contacter la Commission.

Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

12th Floor
400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 2R9

12e étage
400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Chief Commissioner
Commissaire en chef

(416) 965-6847

Juin 1989

Monsieur Gerry Phillips
Ministre des Affaires civiques
77, rue Bloor ouest
6e étage
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Monsieur le ministre,

Conformément au paragraphe 30 (1) du *Code des droits de la personne (1981)*, j'ai le plaisir de vous remettre le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice 1988-1989, qui doit être déposé à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ce rapport présente les activités de la Commission jusqu'au 31 mars 1989.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

La commissaire en chef,

Catherine Frazee

Catherine Frazee

MESSAGE DU COMMISSAIRE EN CHEF

Les droits de la personne ont occupé une place proéminente parmi les problèmes auxquels ont dû faire face les Ontariennes et les Ontariens au cours de l'année passée. Qu'il s'agisse d'immigration, de réfugiés, de l'Entente du lac Meech, des relations entre la police et les minorités raciales, notre action, pour être constructive, exige l'application des principes fondamentaux du respect des droits de la personne. De par son mandat, qui est de veiller à l'application du *Code des droits de la personne*, la Commission ontarienne des droits de la personne se doit de montrer la voie en Ontario en ce qui a trait au respect des droits de la personne et d'agir comme catalyseur dans ce domaine.

Nous nous félicitons que le gouvernement maintienne son engagement de renforcer et de revitaliser la Commission ontarienne des droits de la personne. Fidèles à ce principe, nous avons fait en sorte que le respect des droits de la personne demeure en bonne place à l'ordre du jour des débats sur les questions de politiques d'intérêt public. Nous avons rédigé des mémoires et présenté des exposés sur des questions-clef telles que le rôle de la police, les accidents du travail et l'immigration. Nous avons aidé plusieurs ministères qui nous en ont fait la demande à élaborer des lois et des politiques qui reflètent le *Code des droits de la personne*. Enfin, nous avons entamé la restructuration de la Commission en vue de mieux remplir notre mandat et de répondre plus efficacement aux besoins des secteurs public et privé.

La conduite d'enquêtes sur la discrimination systémique sera le fer de lance de la Commission dans un effort de lutter plus activement contre la discrimination sur les lieux de travail. L'un des objectifs principaux de la Commission est l'équité d'emploi obligatoire et universelle dans la province de l'Ontario. Nous sommes convaincus que la mise en oeuvre d'un programme obligatoire est l'un des moyens les plus efficaces de redresser le déséquilibre généralisé qu'engendre la discrimination. *Le Code des droits de la personne* sous-tend sans l'ombre d'un doute la responsabilité d'un tel rééquilibrage. Les textes législatifs relatifs à l'équité d'emploi mettront tous les employeurs sur un pied d'égalité et confirmeront le bien-fondé des attentes de la collectivité.

Il est essentiel, pour le bon fonctionnement de la Commission et pour les communautés qu'elle est chargée de servir, que la Commission ait connaissance de leurs besoins et qu'elle y réponde. Nous cherchons toujours à renforcer nos liens avec les communautés et nous sommes reconnaissants de l'aide qu'elles peuvent nous apporter dans ce sens.

L'évolution démographique à laquelle nous assistons actuellement présente de nombreux défis et possibilités qui nous permettront de nous pencher encore davantage sur les questions de droits de la personne. Si nous parvenons à proposer des solutions qui respectent la dignité de toutes les personnes résidant en Ontario, nous aurons là un indice tangible de notre réussite.

LA COMMISSION

Raj Anand, commissaire en chef
Originaire de New Delhi (Inde), M. Anand a été nommé à la direction de la Commission le 4 janvier 1988. Diplômé *magna cum laude* en mathématiques de l'Université Queen's, il a fait ses études à la Faculté de droit de l'Université de Toronto. Il est membre du Barreau depuis 1980. Détenteur de nombreuses bourses et distinctions académiques, M. Anand est également l'auteur d'articles juridiques sur les dispositions de la charte ayant trait aux droits à l'égalité, aux abus en psychiatrie et aux droits des enfants. En 1987, il représentait à lui seul le Groupe d'étude sur l'effet de la loi concernant la violation de propriété publique sur les jeunes et les minorités. Avant d'être nommé commissaire en chef, M. Anand était un associé du cabinet d'avocats Cavalluzzo, Hayes and Lennon de Toronto.

R. Lou Ronson, vice-président
M. Ronson a quitté récemment la présidence du conseil de la Workwear Corporation of Canada et siège au conseil d'administration de plus d'une vingtaine d'entreprises et d'organismes communautaires. Lauréat de nombreux prix humanitaires, notamment du prix national en relations humaines du Conseil canadien des chrétiens et des juifs, il a également présidé une mission commerciale internationale organisée par le ministère de l'Industrie et du Tourisme de l'Ontario et la Chambre de commerce Canada-Israël. Il a été délégué à l'Atelier international de l'UNESCO sur le racisme et la discrimination en 1971. Il a également été président national de la Ligue des droits de la personne du B'nai Brith du Canada.

George W. Bancroft, commissaire
M. Bancroft est professeur et ancien président du département d'histoire, philosophie et sociologie de l'éducation à l'Université de Toronto. Ses nombreux écrits traitent d'éducation et de sociologie et des relations entre groupes. De 1980 à 1983, il était directeur général de la Division des relations civiques et multiculturelles de l'ancien ministère des Affaires culturelles et des Loisirs. Il fait partie du conseil d'administration du Conseil canadien des chrétiens et des juifs (région de l'Ontario).

John T. Cochrane, commissaire
M. Cochrane est membre du conseil exécutif de la Section 6500 des Métallurgistes unis d'Amérique et vice-président du Sudbury and District Labour Council. Il sert d'agent de liaison entre la Commission des accidents du travail et les Comités de santé et sécurité des syndicats locaux, recueillant des renseignements au sujet de demandes d'indemnisation des travailleurs. M. Cochrane est également membre du Comité des services d'emploi pour les jeunes, et ancien directeur de la Elizabeth Fry Society.

Reva Devins, commissaire
Nommée à la Commission en février 1987, M^me^ Devins a étudié à l'Université York. Elle est diplômée en droit de l'Université de Harvard et d'Osgoode Hall. Elle a travaillé à titre de clerc pour un juge de la Cour suprême du Canada.

A.J. Diamond, commissaire
Architecte et urbaniste renommé depuis plus de vingt ans, M. Diamond a remporté de nombreux prix nationaux et internationaux en architecture et en urbanisme. Diplômé des universités du Cap, de Pennsylvanie et d'Oxford, maître de conférence et professeur dans diverses universités au Canada et aux États-Unis, M. Diamond a été, entre autres, président du Comité consultatif sur le design de la Commission de la capitale nationale. Le mandat de M. Diamond à la Commission a expiré en février 1989.

Catherine L. Frazee, commissaire
M^me^ Frazee est commissaire à la Commission ontarienne des droits de la personne depuis février 1985. Elle vient d'être renommée pour un second mandat. Elle est présentement agente de coordination auprès d'Amnesty International. M^me^ Frazee est membre du conseil d'administration de l'Association canadienne des paraplégiques et a travaillé à titre bénévole au sein de divers organismes communautaires dont Help Line, les Jeux olympiques spéciaux du Canada pour les handicapés intellectuels, l'Année internationale des personnes handicapées et Daybreak Community for Mentally Disabled Adults.

Elizabeth Kishkon, commissaire
Résidente de Windsor, M^me^ Kishkon a été nommée commissaire en mars 1986. Elle a commencé sa carrière comme commentatrice politique et intervieweuse à la Société Radio-Canada en 1971. M^me^ Kishkon fait partie du conseil d'administration de divers organismes de services sociaux et participe de façon active aux projets communautaires et aux affaires municipales. Elle a été membre du conseil municipal de Windsor et a été élue première femme maire de cette ville.

Louis Lenkinski, commissaire
Membre de l'Union internationale des rembourreurs pendant de nombreuses années, M. Lenkinski en a été le représentant commercial de 1958 à 1969. Depuis, il a assumé les fonctions de directeur des projets et secrétaire administratif du Conseil du travail du Toronto Métropolitain. En 1975, il était nommé adjoint de direction de la Fédération du travail de l'Ontario. En 1984, il devenait membre à temps partiel de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Participant activement au conseil d'administration de nombreux organismes communautaires, M. Lenkinski a été nommé commissaire en juillet 1987.

Lilian Ma, commissaire
M^me^ Ma a été nommée à la Commission en mars 1986. Très active au sein de la collectivité, M^me^ Ma a été administratrice et membre de divers organismes : Conseil ethnoculturel du Canada, Conseil national des Canadiens-Chinois, Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada et Conseil des Canadiens-Chinois de l'Ontario. Elle est membre du Comité des droits à l'égalité, mis sur pied par le Conseil canadien de développement social afin d'administrer le programme de contestation de la Cour fédérale. M^me^ Ma a démissionné de son poste de commissaire pour accepter celui de chef de la sensibilisation du public à la Direction des relations interraciales et de la compréhension interculturelle au Secrétariat d'État.

Shirley O'Connor, commissaire
M^me^ O'Connor, qui est présidente de la Ontario Native Women's Association, habite à Sioux Lookout. Elle a été directrice du Nishnawbe Gamik Friendship Centre et membre de la chambre de commerce de Sioux Lookout et du comité pour l'expansion économique de cette ville de 1984 à 1986. M^me^ O'Connor a également fait partie du conseil d'administration de l'hôpital général de Sioux Lookout et de la Ontario Metis and Non-Status Indian Association.

Robert G. Paris, commissaire
Nommé à la Commission en février 1987, M. Paris est directeur du Centre de traduction et de documentation juridiques de l'Université d'Ottawa. Diplômé de l'Université Laval et d'Osgoode Hall, M. Paris a été admis au Barreau en 1954. Il est également professeur à temps partiel à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa.

David Philpott, commissaire
Nommé en mars 1989, M. Philpott offre à la Commission une vaste expérience professionnelle acquise principalement dans le secteur privé. Diplômé de l'école d'architecture de l'Université de Toronto, M. Philpott a travaillé dans les domaines du bâtiment, de la gestion financière, des placements et de l'immobilier commercial, de même que comme expert-conseil. À l'heure actuelle, M. Philpott gère sa propre entreprise et siège au conseil d'administration de quatre autres organismes, dont la Compagnie d'opéra canadienne. M. Philpott est l'auteur d'un succès de librairie intitulé *Dangerous Waters*.

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'année écoulée a été pour la Commission synonyme de dynamisme et de changement. Nous avons renouvelé notre équipe dirigeante en recrutant des professionnels qui, de par leur engagement personnel, sont prêts à déployer tous leurs efforts pour que la Commission reste un organisme à la fois indépendant et attentif aux besoins de la collectivité. Dans les années à venir, cette équipe donnera à notre organisme les moyens de mieux agir dans le présent et de se tourner vers l'avenir.

La planification stratégique de la mise en oeuvre de nos objectifs à long terme est en bonne voie. Ces objectifs sont : l'aide aux divers groupes que nous servons, la promotion et la défense de leurs droits, et enfin, l'indépendance de la Commission. Sur le plan de l'organisation et de la gestion, nous avons conçu et mis en place une nouvelle structure qui tient compte du mandat qui est le nôtre aux termes du *Code des droits de la personne*.

Comme cela est indiqué dans les pages qui suivent, la Commission a créé une unité juridique indépendante et, étant assujettie aux exigences administratives du gouvernement, elle a assuré un meilleur contrôle de ses finances et de sa gestion.

Une vaste série de consultations du public a abouti à la prise d'un certain nombre d'initiatives importantes en matière de politiques.

Nous élaborons présentement une stratégie de communication qui nous permettra de répondre plus adéquatement à l'examen critique de la part du public et à mettre sur pied un programme proactif de sensibilisation aux droits de la personne.

La révision des procédures par lesquelles nous veillons au respect du Code doit s'achever à l'automne 1989; nous pourrons dès lors procéder à une formation plus cohérente de notre personnel et résoudre les cas qui nous sont soumis dans de meilleurs délais, en employant des méthodes uniformes. L'Unité de l'observation du Code et l'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique collaborent présentement à l'élaboration d'une méthode rationnelle et homogène pour la conduite des enquêtes. La nouvelle Unité des enquêtes sur la discrimination systémique diffusera les connaissances et les stratégies nécessaires pour la résolution des cas touchant à cet important domaine.

La Commission s'est fermement engagée à se comporter comme un employeur modèle. Nous sommes de ce fait en train de revoir et d'améliorer nos pratiques internes afin de suivre nos programmes et notre mandat à la lettre et d'offrir l'égalité des chances aux termes du *Code des droits de la personne*.

La Commission compte collaborer avec d'autres ministères à l'élaboration de leurs politiques en matière de droits de la personne. Nous nous réjouissons à la perspective d'un effort d'équipe qui doit assurer qu'à l'avenir, les droits de la personne seront toujours respectés en Ontario.

INITIATIVES DE LA COMMISSION 1988-1989

Notre priorité au cours de cet exercice a été la réorganisation en profondeur du fonctionnement de la Commission, de sa structure et de ses programmes. Cette réorganisation a débuté avec la nomination de M. Raj Anand au poste de commissaire en chef en janvier 1988 afin de remédier à l'inaptitude croissante de la Commission d'assurer une mise en oeuvre efficace de ses programmes, tandis qu'augmentaient les attentes de la collectivité, notamment après la vaste expansion du champ d'application du *Code des droits de la personne* en 1982. La multiplication rapide du nombre des plaintes (plus 130 pour 100 entre 1981-1982 et 1984-1985) a annihilé les efforts fournis par la Commission pour mettre en application les modifications apportées au Code en 1982. Par ailleurs, le fonctionnement de la Commission n'ayant jamais fait l'objet d'une évaluation adéquate depuis sa création en 1962, l'adoption de nouvelles méthodes de gestion interne et de traitement des cas devint impérative pour faire face à la charge de travail de plus en plus volumineuse et complexe.

En 1987, le discours du Trône reconnaissait la nécessité de revitaliser la Commission par une augmentation de ses ressources et un remaniement interne. L'accentuation des attentes et des espoirs des minorités, des femmes et des personnes handicapées, de même que l'évolution démographique ont fait monter le ton de revendication d'une meilleure protection des droits de la personne.

C'est ainsi que la Commission s'est vu octroyer des ressources supplémentaires lui permettant de lancer de nouveaux programmes touchant à la discrimination systémique, à la recherche et l'élaboration des politiques, et enfin à l'information et l'éducation du public. À l'issue de la révision approfondie de nos procédures, entamée en 1988, nous serons en mesure, au cours de l'exercice 1989-1990, de prendre de nouvelles initiatives qui nous permettront de résoudre une plus grande variété de cas, de manière plus efficace. Ces initiatives sont décrites plus loin.

Dans l'exécution de ses nouvelles tâches, le commissaire en chef a organisé de nombreuses réunions et consultations avec des employés, des représentants du monde des affaires et de l'industrie, des syndicats, des organismes communautaires et des organismes de défense des droits de la personne, des institutions religieuses et autres, en plus de réunions avec le personnel de la Commission et des groupes communautaires dans les régions. M. Anand a participé à nombre de conférences, séminaires et réunions locales où il a souvent pris la parole pour prôner la défense des droits et éduquer le public en la matière. Il a saisi ces occasions pour insister sur la nécessité d'adopter des mesures législatives rendant obligatoire la mise en application de l'équité d'emploi, sans exceptions, afin d'éliminer les barrières systémiques qui demeurent dans les secteurs public et privé.

M. Anand a également fait connaître les effets désastreux qu'ont sur la productivité des travailleurs les pratiques discriminatoires de nombreux employeurs par ailleurs insensibles au harcèlement que subissent au travail les membres des minorités raciales, les femmes et les personnes handicapées. Au bout du compte, la discrimination a des répercussions économiques importantes sur le monde des affaires et de l'industrie et sur la collectivité tout entière.

Durant l'exercice 1988-1989, la Commission s'est attachée à établir des directives pour l'application des dispositions du Code à la discrimination raciale sous forme d'insultes et de plaisanteries à connotation raciale, et autres formes de harcèlement.

L'année 1987 a vu l'adoption de modifications aux articles 10, 16 et 23 du Code, où il est question de tenir compte des besoins des personnes handicapées et d'autres groupes. Le Code énonce désormais qu'il faut tenir compte des besoins spéciaux de chaque groupe visé par ses dispositions, à moins que la personne à laquelle incombe cette responsabilité ne puisse s'en acquitter sans subir elle-même un préjudice injustifié. La Commission a longuement consulté le public au cours de l'exercice 1988-1989, à la suite de quoi elle a préparé des directives pour l'interprétation et l'application de ces nouvelles dispositions en ce qui a trait au handicap.

Par ailleurs, la Commission a présenté à divers organismes des mémoires sur des sujets susceptibles d'avoir des retombées sur les droits de la personne en Ontario. Notre présentation au Groupe d'étude sur l'accès aux professions et aux métiers en Ontario a fait état des difficultés que rencontrent les professionnels et les gens de métier formés à l'étranger pour faire reconnaître leurs diplômes. Dans notre mémoire au Comité spécial sur la réforme constitutionnelle au sujet de l'Entente du lac Meech, nous avons traité des effets de l'Entente sur les droits à l'égalité tels qu'ils sont définis dans la Charte canadienne des droits et libertés.

S'adressant au Groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales, la Commission a recommandé un certain nombre de stratégies susceptibles d'améliorer les rapports entre les minorités raciales et la police dans le souci de protéger la liberté et la dignité de chaque individu. Dans un mémoire au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles, la Commission a analysé l'esprit du projet de loi sur le processus d'octroi du statut de réfugié et ses répercussions prévisibles sur les relations entre les groupes en Ontario.

À la suite du dépôt du projet de loi 2 modifiant la *Loi sur la Commission de l'assurance-automobile de l'Ontario*, la Commission a présenté un mémoire au Comité permanent de l'administration de la justice, dans lequel elle préconise l'application de méthodes non discriminatoires pour le calcul des primes d'assurance-automobile. Adoptée au début de 1989, la nouvelle loi bannit l'âge, le sexe et l'état matrimonial du système utilisé pour évaluer les facteurs de risque des assurés. Cette nouvelle loi touche plus de 200 compagnies d'assurances. La limitation des exemptions prévues au Code et la stipulation que seuls les véritables facteurs de risque soient inclus dans le calcul des primes d'assurance enterinent la politique officielle proclamée dans le Code, à savoir la sauvegarde du droit de chaque personne d'être jugée selon ses propres mérites et non sur des généralités.

La Commission s'est également prononcée devant un comité législatif au sujet des modifications proposées à la *Loi sur les accidents du travail* (projet de loi 162). Nous avons signalé au comité les recoupements entre le Code et le projet de loi en question, et lui avons suggéré des moyens d'y remédier. Nous avons proposé entre autres que l'accès aux programmes de réadaptation soit régi uniquement par les aptitudes individuelles et non par l'âge du demandeur.

Dans le souci de représenter la Commission, comme il se doit, sur la scène mondiale de la défense des droits de la personne, M. Raj Anand ainsi que plusieurs commissaires et membres du personnel ont participé en 1988 aux conférences de l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme (ACOSPDH) et de l'International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA). Ces rencontres de coopération nationale et internationale rehaussent sans conteste la visibilité et l'impact des initiatives ontariennes en matière de droits de la personne et nous permettent d'obtenir des avis objectifs sur les problèmes que cherche à résoudre le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Les résolutions proposées par la Commission lors de la conférence de l'ACOSPDH portaient sur l'interdiction du dépistage des drogues au travail dans l'ensemble du pays, sauf si les facultés de l'usager sont amoindries au point de présenter un danger pour ses collègues ou le public; sur un ajout à l'Entente du lac Meech énonçant clairement que l'Entente ne vise en rien à porter atteinte à la Charte des droits et libertés; et enfin, sur une modification à l'acte constitutif de l'ACOSPDH permettant à des représentants des groupes communautaires et des médias d'assister aux séances qui ont lieu lors de sa conférence. Les deux premières résolutions ont été adoptées et la troisième rejetée.

En ce qui concerne la place qu'occupe l'Ontario au sein de l'IAOHRA, la Commission et plusieurs de ses homologues canadiens s'efforcent de faire jouer un rôle plus important aux membres canadiens de cet organisme dès la conférence de 1989, afin que le champ d'action de ce dernier soit véritablement international.

UNITÉ DES FINANCES ET DE L'ADMINISTRATION

Directeur : William A. Sharp

Cette nouvelle unité est chargée de développer des rapports satisfaisants avec les responsables des pouvoirs publics qui décident les questions de finances et d'administration, notamment en ce qui concerne les ressources humaines et les systèmes d'information. Le premier souci de l'Unité au cours de l'année écoulée a été de formellement définir les besoins en ressources de la Commission pour mener à bien son plan de revitalisation. Ces besoins étaient dictés principalement par la nécessité particulière pour la Commission de ne pas avoir de liens de dépendance avec le gouvernement, tout en maintenant la qualité des services de soutien administratif indispensables à un emploi aussi judicieux que possible des fonds publics.

L'une des principales initiatives prévues pour l'exercice 1989-1990 est la mise en oeuvre d'un plan d'informatisation. Nous allons étudier dans quelle mesure les programmes de la Commission pourraient être regroupés dans un système, et avec quel équipement. La Commission prévoit de relier l'ensemble de ses bureaux à un réseau informatique afin que les responsables de ses nouveaux programmes disposent de moyens d'analyse des données.

La Commission prévoit aussi la production automatique de rapports de suivi des plaintes, associée à un dispositif d'alerte permettant de signaler en temps opportun à nos responsables les problèmes particuliers pouvant se dessiner.

UNITÉ DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉLABORATION DES POLITIQUES

Directrice : Tanja Wacyk

La création d'une nouvelle unité chargée de mener et de coordonner les activités liées à la recherche et à l'élaboration de politiques constitue une importante initiative de la fin de l'exercice 1988-1989. Comme son mandat touche à un secteur de politiques d'intérêt public de plus en plus complexe, la Commission doit disposer d'une structure homogène lui permettant de formuler ses politiques et ses directives en suivant une stratégie globale applicable à l'ensemble de ses programmes.

L'aide à la recherche et à l'élaboration des politiques fournie par l'Unité s'étend à la Commission tout entière et se traduit par une collaboration étroite avec les responsables des autres secteurs d'activité tels que les enquêtes sur la discrimination systémique, l'observation du Code et les services juridiques. Lorsqu'il s'agit d'élaborer des directives ou des énoncés de politique relativement à l'application du Code à des domaines intéressant la collectivité, l'Unité consulte les groupes concernés, qu'ils représentent le monde des affaires ou de l'industrie, les syndicats ou encore des groupes de défense des consommateurs ou d'autres groupes d'individus, pour veiller à ce que leurs avis et leurs expériences soient dûment pris en compte.

À la suite de l'adoption, en 1987, des modifications au Code exigeant que l'on tienne compte des besoins des personnes handicapées, l'Unité a entrepris d'établir des directives pour l'interprétation des nouvelles dispositions. Environ trente organismes de défense, employeurs, syndicats, locateurs et représentants de l'industrie des transports ont

répondu à des avis insérés dans la presse sollicitant des observations à ce sujet. Entre l'achèvement du sondage d'opinion et la mise au point des directives, le commissaire en chef a tenu plusieurs réunions avec des représentants des groupes concernés pour discuter de leurs observations et répondre à leurs questions au sujet des directives préliminaires. La version finale de ces directives sera publiée en 1989.

En outre, la Commission compte bientôt publier des directives portant sur l'absentéisme attribuable à un handicap. Les employeurs ont bien entendu le droit d'attendre de leurs employés une certaine constance dans le rendement au travail, mais les sanctions imposées à la suite d'absences résultant d'un handicap peuvent représenter dans certains cas une violation du Code. La nouvelle politique doit aider les employeurs, les travailleurs et les syndicats à comprendre les dispositions du Code relativement à de pareilles absences.

Touche également à sa fin la préparation de directives reflétant la manière dont la Commission interprète les dispositions du Code en matière de harcèlement et d'insultes ou de plaisanteries à connotation raciale. En préparant ces directives, la Commission a consulté des particuliers et des organismes qui oeuvrent dans le domaine de la défense des droits des membres de la collectivité, de même que des employeurs, des syndicats et des représentants du monde des affaires et de l'industrie. Des directives similaires devraient bientôt voir le jour en ce qui a trait aux commentaires désobligeants et aux comportements importuns envers une personne à cause de son sexe.

L'alinéa 28 e) du Code enjoint à la Commission "d'examiner et revoir toute loi ou tout règlement, et tout programme mis en oeuvre ou toute ligne de conduite adoptée par une loi ou en application de celle-ci, et faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une ligne de conduite qui, à son avis, est incompatible avec l'intention (du Code)." Les modifications à la *Loi sur les accidents du travail* proposées dans le projet de loi 162 font partie des textes de loi dont la Commission a entrepris l'examen au cours du dernier exercice. Cet examen a tenu compte des observations de bon nombre d'organismes, dont la Union of Injured Workers, la Fédération du travail de l'Ontario, le Conseil du Patronat des Accidents du Travail et les Injured Workers' Consultants. Le mémoire de synthèse a été présenté au comité législatif compétent en mars.

Le projet de loi 162 porterait entre autres atteinte au droit de réintégration de certains travailleurs blessés. Il prévoit aussi une modification en profondeur du système d'indemnisation et vise à remplacer les pensions à vie par un système d'indemnisation à deux volets, d'une part un montant forfaitaire pour perte non économique, et d'autre part, un complément salarial basé sur une estimation de la diminution de capacité de gain, plutôt que sur la nature des lésions subies.

La Commission a souligné que les dispositions relatives à la réintégration créent un important chevauchement entre sa propre compétence juridique et administrative et celle de la Commission des accidents du travail pour ce qui est de veiller à ce que les employeurs tiennent compte des besoins des employés handicapés. Le Code prime le projet de loi 162 et prévoit des remèdes plus étendus et plus souples que ce dernier; les travailleurs blessés, y compris ceux qui, aussi peu nombreux soient-ils, sont concernés par le projet de loi 162, adressent donc habituellement leurs plaintes à la Commission.

Pour corriger ce chevauchement de compétence et faire en sorte que l'on adopte une politique d'intérêt public constructive en réponse au besoin pressant de promouvoir la réintégration professionnelle des travailleurs blessés, la Commission a recommandé que la mise à exécution de tout droit de réintégration, nouveau ou explicite, soit intégrée à ses présentes responsabilités à l'égard de la prise en compte des autres besoins de ces mêmes travailleurs et que des ressources suffisantes lui soient octroyées pour faire face à ce nouveau rôle.

En ce qui concerne la nouvelle structure d'indemnisation, la Commission a critiqué les limites d'âge entrant dans le calcul du montant accordé pour perte non économique, ainsi que l'interruption obligatoire des prestations à l'âge de 65 ans. Elle a par ailleurs recommandé que l'accès aux programmes de réadaptation professionnelle soit régi uniquement par les aptitudes individuelles et non par l'âge du travailleur blessé.

À l'issue de l'examen des procédures internes de la Commission, qui a été effectué en 1988-1989, il a été décidé qu'elle n'étudierait et

ne trancherait plus les demandes d'exemption du Code, étant donné qu'aucune disposition de ce dernier ne lui en donne le pouvoir.
L'article 23 du Code prévoit cependant certaines circonstances dans lesquelles une personne peut être traitée différemment dans une situation d'emploi sur la base de son sexe, de son âge, de son état matrimonial, de sa race ou de tout autre motif prévu par le Code. Un traitement particulier est permis lorsqu'une certaine qualité est requise pour l'exécution satisfaisante d'un emploi.

Pour remplacer le "processus d'exemption" et aider les membres de la collectivité à cerner leurs propres droits et responsabilités, la Commission procède présentement à l'élaboration de directives pour l'interprétation et l'application des paragraphes 23 (1) et (2) du Code; celles-ci seront publiées dans l'année à venir. Au stade préparatoire de ces directives, la Commission s'est adressée à quelque 100 groupements d'employeurs, groupes communautaires et responsables chargés de la publication d'offres d'emploi pour des postes classifiés pour avoir leur point de vue.

La Commission ayant également pour mandat d'aider les employeurs à assurer le respect des dispositions du Code sur leurs lieux de travail, l'Unité recueille des renseignements sur les procédures mises en place par les employeurs pour répondre de façon interne aux plaintes portant sur les droits de la personne. Il s'agit là d'un projet visant à établir si ces procédures sont adéquates et viables. Bon nombre d'employeurs ont instauré de tels mécanismes pour faire face à d'éventuelles violations du Code à mesure qu'elles se produisent, soit pour éviter des plaintes formelles à la Commission ou en complément de celles-ci. La Commission recueille ces renseignements auprès des employeurs, des syndicats et des groupes de défense des droits des travailleurs.

Être porteur du virus HIV ou être atteint de maladies associées à ce virus, telles que le sida, entre dans la définition que le Code donne d'un handicap. En plus de trancher des plaintes, la Commission a entrepris des travaux de recherche et d'élaboration de politiques pour lutter contre la discrimination à l'égard des personnes atteintes du sida. Nous menons présentement une étude de fond sur cette question, destinée à l'usage des professionnels des droits de la personne, des groupes communautaires et autres organismes à qui elle sera communiquée en 1989. L'Unité de la recherche et de l'élaboration des politiques aide les secteurs public et privé à définir des politiques relatives au sida, aussi bien dans le domaine de l'emploi que celui de la prestation de services.

UNITÉ DE L'OBSERVATION DU CODE

Directeur : Marty Schreiter

L'Unité de l'observation du Code se taille la part du lion dans les ressources humaines et financières de la Commission. Elle est le nerf vital de la structure mise en place pour exécuter la principale fonction de la Commission qui est d'enquêter sur des plaintes et de les trancher.

Cette unité défend la politique d'intérêt public adoptée par la province de l'Ontario, qui reconnaît la nécessité de protéger la dignité et la valeur de chaque personne dans la province et d'assurer à tous les mêmes chances, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, la citoyenneté, un handicap, la croyance, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état familial, l'état matrimonial, l'existence d'un casier judiciaire ou l'état d'assisté social.

À l'heure actuelle, la Commission compte 15 bureaux de district situés dans diverses parties de la province et regroupés en sept régions; ces bureaux sont placés sous l'autorité du directeur de l'observation du Code. Un huitième bureau régional doit bientôt ouvrir ses portes dans le secteur de Downsview/Rexdale et un neuvième entrera sous peu en service dans la région du Nord-Ouest.

Le principal problème auquel doit faire face cette unité est une surcharge considérable de travail. Les ressources supplémentaires prévues devraient permettre de résorber le retard accumulé et de diminuer considérablement les délais de traitement des cas que nous avons connus jusqu'ici. La Commission compte établir de nouvelles méthodes pour résoudre de manière rapide et efficace l'immense volume de cas qui lui sont soumis.

L'an dernier, plus de 70 000 demandes de renseignements ont été adressées à la Commission de toutes les régions de la province. La Commission a traité près de 2 000 cas et recouvert 1,4 million de dollars pour les plaignants. Du 1er avril 1988 au 31 mars 1989, la Commission a reçu 1 734 plaintes formelles. Pendant cette même période, elle a liquidé 1 345 dossiers : 1 009 ont été réglés, 161 ont été rejetés par la Commission (soit parce qu'ils ne relevaient pas de sa compétence, soit parce que les preuves à l'appui de la plainte étaient insuffisantes), 33 ont été refusés en application de l'article 33 et enfin, 142 plaignants ont retiré leur plainte.

La Commission a parallèlement liquidé d'importants dossiers. *La Commission des droits de la personne c. le Conseil de l'éducation de Peel* a donné lieu à un accord comprenant des mesures d'équité salariale et d'équité d'emploi. Avec le versement de près de 300 000 dollars en dommages-intérêts, le règlement de l'affaire *Buxton, Lee, MacArthur, Spanks et Moledina c. Majestic Electronics Stores, Inc. et Ramsauer* marque un moment important dans la lutte contre la discrimination et le harcèlement fondés sur la race. Ces deux cas sont décrits plus loin dans les "Exemples de cas".

Les régions

La Commission administre sept bureaux régionaux. Leurs employés, tous experts dans le domaine des droits de la personne, sont encadrés dans chaque bureau par un chef de service. Chaque région est clairement délimitée sur le plan géographique et, sauf rares exceptions, les bureaux régionaux traitent de façon autonome les cas qui leur sont soumis. Le personnel de la Commission est très au fait de la composition démographique de chaque région et des problèmes particuliers qui s'y manifestent en matière de droits de la personne.

Les sept régions regroupent 15 bureaux de district. La liste des régions et de leurs districts respectifs, ainsi que les noms des employés de chaque bureau, figurent à la fin de ce rapport.

UNITÉ DES ENQUÊTES SUR LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Directrice : Anita Dahlin

En janvier 1989, la Commission mettait sur pied sa première Unité des enquêtes sur la discrimination systémique, renforçant ainsi nettement ses capacités de mise à exécution des dispositions du Code.

L'Unité déploie des ressources pour identifier les groupes visés par le Code qui sont sous-représentés au travail et chercher des moyens de remédier à cette situation; elle s'efforce aussi de faire tomber les barrières systémiques à l'égalité des chances dans la province. La Commission use de son pouvoir de déposer des plaintes pour faire prendre des mesures spéciales visant l'égalité en matière d'emploi et d'éducation, tout en faisant jouer les critères numéraires pour résoudre les plaintes. Elle espère ainsi mettre un sérieux frein à la discrimination systémique.

L'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique porte son attention sur des domaines et des pratiques bien particuliers, mais reste toujours disponible pour aider les collègues sur le terrain qui rencontrent un problème de discrimination systémique dans l'étude d'une plainte donnée.

Au fil des embauches prévues pour le prochain exercice, l'Unité compte développer les capacités suivantes :

- ☐ compétence en analyse statistique des données et des conditions économiques du marché du travail pour aider le personnel qui enquête sur la discrimination à utiliser des données numériques et imposer des remèdes appropriés;
- ☐ compétence en ressources humaines, systèmes industriels et équité d'emploi pour aider le personnel et le public à concevoir et analyser des systèmes ou des programmes d'équité;
- ☐ une équipe d'enquêteurs compétents pour planifier et effectuer des enquêtes permettant d'établir une solide jurisprudence;
- ☐ compétence en matière de discrimination fondée sur un handicap dans les cas où de nombreuses barrières systémiques empêchent les personnes handicapées de participer pleinement à la vie sociale. À cette fin, l'Unité pour les personnes handicapées, dont le rapport d'activités figure ci-après, a fusionné avec l'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique.

Unité pour les personnes handicapées

L'Unité pour les personnes handicapées joue un rôle interne et externe d'expert et de conseiller. Elle continue à s'occuper des plaintes et des questions de nature systémique ou complexe qui ont trait à la discrimination fondée sur un handicap.

Le handicap, qui reste le plus important motif de discrimination dans les cas soumis à la Commission, était invoqué dans 40 pour 100 de toutes les plaintes enregistrées en 1988-1989. Parmi celles-ci, 34 pour 100 faisaient état d'un handicap physique, 4 pour 100 d'un handicap mental et 2 pour 100 d'un accident du travail. Les différents types de handicap sont repris dans les statistiques annexées au présent rapport.

Nous sommes dans la sixième année d'application des dispositions du Code traitant de handicap. Avril 1988 a vu l'adoption de modifications aux articles 10 et 16 du Code, qui traitent de l'obligation de tenir compte des besoins particuliers de certains groupes de personnes. Depuis, nous avons insisté sur la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans tous les secteurs précisés par le Code. Nous avons déployé cette année des efforts particuliers pour informer les employeurs, les pourvoyeurs de services, les locateurs et les syndicats de leur obligation de tenir compte des besoins des personnes handicapées, à moins que cela n'entraîne pour eux un préjudice injustifié.

Le sida a pris encore plus d'importance en tant que maladie du fait de règlements sans précédent intéressant des personnes se plaignant d'avoir fait l'objet de discrimination fondée sur un handicap dans les secteurs de l'emploi et des services.

Des sujets qui ont mobilisé cette année une bonne partie du personnel sont le plein accès des personnes handicapées aux transports et installations, et leur droit d'être pleinement intégrées dans le système scolaire pour y recevoir le même enseignement que les autres élèves.

Malgré la coopération des employeurs auprès desquels l'Unité mène une campagne d'information permanente sur les méthodes de sélection et d'embauche des travailleurs, les principaux obstacles que rencontrent les personnes handicapées postulant un emploi restent les examens médicaux d'embauche, les épreuves de force et les critères de condition physique qui n'ont rien à voir avec les exigences du poste. La Commission a sondé l'opinion de divers employeurs dans l'industrie lourde, l'industrie automobile, l'industrie aéronautique et le secteur hospitalier sur la question des examens médicaux d'embauche. La Commission a par ailleurs débattu de la question de l'analyse des exigences physiques et de celle de l'évaluation des capacités fonctionnelles pour qu'elles soient adaptées aux besoins des personnes handicapées postulant un emploi.

La Commission dans son ensemble, et cette Unité en particulier, continue à se pencher sur des problèmes tels que l'accès aux installations, le droit pour les élèves handicapés de bénéficier du même enseignement que les autres, et enfin le sida et ses retombées en matière d'assurance.

L'Unité a également procédé à l'examen des politiques adoptées par les employeurs des secteurs public et privé en ce qui concerne la présence du sida sur le lieu de travail; il s'agissait là d'un autre projet important de l'Unité pour cette année.

Éducation du public

L'Unité reste fidèle à son rôle d'informer le public des droits que les lois garantissent aux personnes handicapées. Comme cette année a marqué l'adoption de modifications au Code, notamment à l'article 16, l'Unité a activement participé à l'éducation du public sur les dispositions relatives à l'accès aux installations et à la prise en compte des besoins des personnes handicapées et leur recoupement avec les différents secteurs sociaux énoncés dans le Code : services, logement, contrats, emploi et associations professionnelles.

UNITÉ DE L'ÉDUCATION ET DES COMMUNICATIONS

Directeur : Alan Shefman

Toute action à long terme en matière de défense des droits de la personne et de lutte contre la discrimination passe obligatoirement par un solide programme d'éducation et de relations publiques. Pour mieux remplir ses engagements à cet égard, la Commission a mis sur pied cette année une Unité de l'éducation et des communications. L'objectif principal de cette unité est de faire connaître aux médias et aux collectivités ontariennes les politiques et pratiques de la Commission, de même que les droits et les obligations énoncés dans le Code.

Cette unité offre une aide spécialisée aux commissaires et au personnel en entreprenant des recherches, en élaborant des modèles et des matériels éducatifs et en coordonnant la prestation des programmes.

Cette unité consulte régulièrement nos clients, qu'il s'agisse de particuliers ou de représentants du monde des affaires et de l'industrie, des syndicats, des organismes gouvernementaux, des institutions religieuses, des écoles, des médias ou des groupes communautaires, pour faire bénéficier les politiques et pratiques de la Commission de leur apport et assurer à ces dernières une vaste diffusion.

La Commission fait appel aux ressources de la collectivité en invitant celle-ci à participer à des ateliers, des séminaires, des conférences et des comités consultatifs. Elle reste ainsi sensible aux questions et problèmes d'actualité pour être à même de répondre adéquatement aux besoins des habitants de la province en matière de droits de la personne. Les efforts déployés dans ce sens ont donné lieu à une collaboration avec la Coalition pour les droits des personnes lesbiennes et gaies en Ontario pour organiser un séminaire de formation destiné au personnel de la Commission qui s'occupe des questions de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

L'Unité va continuer de s'efforcer à faire connaître les règlements de plaintes qui s'avèrent importants, et à en faire ressortir les principes qu'ils symbolisent, afin que le public comprenne mieux les questions de droits de la personne et s'y montre plus sensible.

L'Unité élaborera par ailleurs des stratégies à court et à long terme pour élargir la portée de ses activités éducatives et en faire bénéficier un plus grand public. Elle envisage notamment les mesures suivantes :

- ☐ élaborer des modèles et des matériels pour l'éducation et la formation du personnel et du public;
- ☐ établir un système d'accès, interne et externe, à l'information dont elle dispose;
- ☐ créer un centre de documentation pour le personnel et des entités externes;
- ☐ faire en sorte que toutes les publications et autres ressources de la Commission soient pleinement accessibles au public;
- ☐ publier et diffuser les directives et les politiques de la Commission sur les questions de logement, d'orientation sexuelle et de harcèlement pour des raisons fondées sur la race ou le sexe;
- ☐ développer une stratégie à l'échelle de la province pour veiller à ce que les médias accordent la place qu'il se doit aux questions qui touchent les groupes que nous servons.

En abordant les communications et l'éducation sous des angles aussi variés, l'Unité facilite dans une large mesure l'approche proactive que la Commission a adoptée pour rendre optimales l'égalité des droits et les chances pour tous les habitants de l'Ontario.

UNITÉ DES SERVICES JURIDIQUES

Directrice : Anne M. Molloy

L'Unité des services juridiques, créée l'an passé, est indépendante du ministère du Procureur général. Ses services s'adressent au personnel et aux membres de la Commission.

Les membres de l'Unité contribuent aux processus d'enquête et de conciliation en donnant des conseils juridiques aux agents et aux chefs de services des bureaux régionaux. Ils consacrent une grande partie de leur temps à la formulation d'opinions juridiques au sujet des plaintes sur lesquelles la Commission est amenée à statuer, en particulier lorsque l'une des parties demande la constitution d'une commission d'enquête. Ils participent aux réunions de la Commission, où ils donnent au besoin leur avis juridique sur les décisions prises par celle-ci.

Les membres de l'Unité font oeuvre de conseillers juridiques de la Commission devant les tribunaux et les commissions d'enquête dans les instances de révision judiciaire et d'appel.

Les tribunaux canadiens ont rendu l'année passée plusieurs jugements importants dans le domaine des droits de la personne.

Un condensé de plusieurs cas ayant abouti à des règlements importants figure ci-après; certains ont donné lieu à la constitution d'une commission d'enquête, d'autres ont fait l'objet d'une révision judiciaire ou d'un appel, d'autres encore relevaient d'une compétence territoriale autre que l'Ontario.

EXEMPLES DE CAS RÉGLÉS EN 1988-1989

EMPLOI

Sexe

La Commission ontarienne des droits de la personne c. le Conseil de l'éducation de Peel et le Syndicat canadien de la fonction publique (sections locales 2544/2703)

Après avoir examiné des renseignements portés à sa connaissance, la Commission a porté plainte contre les sections locales 2544 et 2703 du Syndicat canadien de la fonction publique et le Conseil de l'éducation de Peel pour cause de discrimination en matière d'emploi, fondée sur le sexe. Jusqu'à l'an dernier, la section locale 2544 n'avait que des hommes pour membres et l'élément masculin reste encore très largement majoritaire. L'effectif de la section locale 2703 est entièrement féminin.

Les plaintes faisaient valoir que les politiques et pratiques d'embauche et de promotion issues d'une négociation collective entre le Syndicat et le Conseil garantissaient de meilleures conditions d'emploi aux préposés à l'entretien à plein temps (principalement des hommes) qu'aux préposés à temps partiel (principalement des femmes).

Ces conditions se rapportaient à la rémunération, aux avantages sociaux, aux congés de maladie, à l'affichage des postes à combler, à la protection de l'ancienneté, à la sécurité d'emploi et aux procédures de grief.

En règlement des plaintes, les sections locales 2703 et 2544 acceptèrent de fusionner et d'adopter à compter du 30 juin 1989 une seule et même convention collective.
L'accord intervenu prévoit aussi ce qui suit :

- ☐ le raccordement des listes d'ancienneté des deux sections locales, l'ancienneté étant calculée à partir de la première date d'embauche;
- ☐ une année de travail de 12 mois pour tous les employés (l'année de travail des préposés féminins était auparavant limitée à 10 mois);
- ☐ un accord entre le Conseil et la Commission sur l'égalité des chances, visant à faire disparaître la ségrégation des emplois et à améliorer la promotion des femmes, notamment au moyen d'une nouvelle classification des emplois. Cet accord constitue un programme spécial aux termes du Code;
- ☐ un programme de formation spécial pour faciliter aux femmes l'accès à de nouveaux emplois;
- ☐ une augmentation immédiate et rétroactive pour 50 pour 100 des préposés à l'entretien désormais classifiés comme "préposés à temps partiel aux écoles", qui est le niveau d'entrée des nouveaux employés des deux sexes. Le nouveau salaire s'élève à 81 pour 100 de celui de la catégorie suivante ("gardiens adjoints"). Il s'agit là d'une hausse considérable;
- ☐ un accord prévoyant le contrôle des pratiques d'emploi du Conseil pendant deux ans.

Cet accord, dont le coût estimatif se situe entre quatre et six millions de dollars, sera mis en application sur une période de quatre ans.

Sexe

La Commission ontarienne des droits de la personne c. Metropolitan Stores Ltd.

La Commission a déposé une plainte contre Metropolitan Stores Ltd. pour cause de discrimination envers les femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie. La Commission soutenait que les politiques, pratiques et procédures de la société, et notamment le recours à la presse pour combler les postes de cadres, étaient de nature à favoriser l'embauche d'un nombre disproportionné de postulants de sexe masculin. La Commission a également avancé que les méthodes de sélection internes de la société portaient à croire que seules les femmes devaient faire leurs preuves aux échelons inférieurs de la hiérarchie avant de pouvoir participer au programme d'apprenti-gérant.

Une enquête et des démarches de conciliation ont abouti à un règlement. La société s'est engagée à instaurer l'équité d'emploi en mettant en oeuvre un programme spécial visant à augmenter le nombre de femmes cadres et à offrir aux employés en poste la possibilité de briguer des postes de direction.

L'entente porte également sur le contrôle, deux ans durant, des candidatures aux postes vacants, pour mesurer les progrès de la société en matière d'équité d'emploi; le contrôle sera coordonné par la société elle-même. La Commission devra recevoir tous les six mois un rapport sur les observations effectuées.

Enfin, Metropolitan Stores Ltd. s'est engagée à adopter une politique des droits de la personne; celle-ci sera insérée dans le manuel de gestion du personnel de la société et affichée par toutes ses succursales de l'Ontario dans les bureaux et les salles de repos du personnel.

Sexe

Dunn c. la Brasserie Amstel Canada Limitée

Une plainte invoquant la violation d'un règlement a été déposée par Phyllis Dunn contre la Brasserie Amstel Canada Limitée et a donné lieu à la constitution d'une commission d'enquête.

M^me^ Dunn avait, pour la première fois en 1984, porté plainte contre la société pour cause de discrimination fondée sur le sexe. Les parties étaient parvenues l'année suivante à une entente approuvée par la Commission. Le règlement prévoyait entre autres l'offre d'un emploi syndiqué à la plaignante.

Embauchée comme employée saisonnière pour l'été 1986, M^me^ Dunn fut licenciée au mois d'août. Elle soutient dans sa nouvelle plainte qu'elle aurait dû être embauchée comme employée syndiquée avec priorité de réemploi.

Avant que l'affaire ne fasse l'objet d'une audience, les parties ont convenu du règlement suivant :

- ☐ l'intimé verse à la plaignante la somme de 10 000 $ à titre de règlement global;
- ☐ la plaignante est officiellement embauchée et son nom placé sur la liste d'ancienneté de l'unité de négociation correspondant à son poste, avec une ancienneté calculée à partir du 16 septembre 1986. Elle obtient tous les droits et avantages dont elle aurait dû bénéficier en vertu de la convention collective en vigueur à cette date et en vertu de toute convention ultérieure.

L'intimé a par ailleurs consenti à mettre sur pied un programme spécial pour augmenter la proportion des femmes parmi ses employés.

Harcèlement sexuel

La plaignante, qui a travaillé pendant 13 mois comme réceptionniste et coordonnatrice des comptes pour l'intimé, une agence de publicité, déclarait dans sa plainte avoir subi, pendant toute la durée de son emploi, des remarques désobligeantes à connotation sexuelle, des questions sur sa vie intime et des insinuations obscènes quant à sa moralité. Elle ajoutait que le milieu de travail était devenu si hostile qu'elle avait trouvé impossible d'y demeurer et qu'elle avait de ce fait donné sa démission.

Une enquête a permis d'arriver à un règlement aux termes duquel la plaignante a reçu 400 $ pour perte de salaire et 1 100 $ à titre d'indemnité pour souffrances morales. L'intimé a donné à la plaignante une lettre de recommandation et a fait circuler parmi ses employés l'énoncé d'une politique dénonçant le harcèlement sexuel.

Handicap
Hopkins c. Swire Enterprises Ltd.

La plaignante, qui souffre d'épilepsie, dit qu'elle occupait depuis plusieurs semaines un poste d'apprenti gérant-adjoint dans la société intimée lorsqu'elle demanda une pause de 10 minutes parce qu'elle croyait être sur le point de faire une crise. Dans sa plainte, elle prétendit avoir été licenciée dès que son employeur apprit l'incident.

Durant l'enquête, l'employeur témoigna qu'il avait licencié la plaignante par égard à sa sécurité, le lieu de travail en question étant un restaurant où les employés travaillent à proximité d'aliments chauds et d'huile bouillante. L'intimé a également fait valoir que M^me^ Hopkins avait pris des congés de maladie. L'enquête a révélé que l'intimé n'avait fait aucun effort pour tenir compte des besoins de la plaignante et n'avait pas non plus respecté son désir de garder son emploi malgré les risques qu'elle encourait.

La conciliation entre les parties s'est faite aux conditions suivantes :

- ☐ les intimés versent à la plaignante, à titre d'indemnité pour perte de salaire et souffrances morales, la somme de 3 000 $;
- ☐ les intimés donnent à la Commission, par écrit, l'assurance que leurs pratiques sont conformes au Code et ne violent aucun des droits qui y sont garantis;
- ☐ les intimés affichent, bien en vue, dans chacune de leurs succursales, les cartes de "Déclaration de la direction" publiées par la Commission;
- ☐ les intimés prévoient une période pendant laquelle la Commission peut organiser un ou plusieurs séminaires destinés à tous les employés cadres et portant sur les dispositions et les principes du Code;
- ☐ malgré ce règlement, les intimés ne sont pas réputés avoir reconnu leur responsabilité.

Handicap
Clarke c. La Police provinciale de l'Ontario

M. Clarke, un agent de la police provinciale de l'Ontario, a obtenu sa réintégration sans condition à son poste de constable stagiaire en règlement de sa plainte de discrimination en matière d'emploi fondée sur un prétendu handicap. L'enquête a fait apparaître que M. Clarke avait eu une attaque lors de la cérémonie de remise des diplômes qui clôturait le processus d'embauche, lequel comportait un cours d'orientation de trois semaines. Quelques semaines plus tard, M. Clarke a été congédié pour cause d'épilepsie présumée.

La Commission saisit une commission d'enquête de cette plainte. Le règlement issu de plusieurs jours d'audience prévoyait le versement de 28 000 $ à M. Clarke, soit environ un an de salaire, en plus de sa réintégration. À la fin de sa période d'essai, M. Clarke s'est vu attribuer une année supplémentaire d'ancienneté.

Handicap
Lentz c. The Toronto Hospital (Toronto Western Hospital)

M. Lentz prétendait qu'il avait été embauché par l'hôpital Toronto Western le 4 janvier 1988 et licencié 19 jours plus tard parce qu'il était atteint du sida. L'enquête a révélé qu'il avait bel et bien été licencié à cause de sa maladie. Une commission d'enquête a été constituée, mais le litige a été réglé à l'amiable avant l'audience. Le règlement prévoyait la réintégration de M. Lentz à son poste d'infirmier à l'hôpital Toronto Western et le versement de tous ses arriérés de salaire et avantages sociaux, ainsi que le rétablissement de son ancienneté et une contribution substantielle à ses frais juridiques.

Race, couleur, handicap et harcèlement en raison de la race
Khan c. H. & O. Centerless Grinding, Ladouceur

M. Khan, un Hindou originaire de la Guyane, fut embauché par la société intimée en 1973 comme adjoint au superviseur de l'entretien. En 1981, M. Ladouceur accéda au poste de superviseur de ce service. Plusieurs années plus tard, M. Khan, qui souffre du dos, demanda l'aide de M. Ladouceur pour lubrifier les machines. Selon lui, M. Ladouceur avait non seulement refusé, disant que "la lubrification, c'est un boulot de nègre", mais l'avait menacé physiquement. Il ajouta que la direction, qui ne prit aucune mesure à la suite de l'insulte, le congédia pour n'avoir pas fait son travail. La plainte portait sur la discrimination au travail fondée sur la race, la couleur et un handicap, de même que sur le harcèlement en raison de la race.

L'enquête a confirmé ces accusations. Le plaignant avait été hospitalisé pour des troubles de dos avant la période prévue pour la lubrification annuelle des machines, mais aucune mesure n'avait été prise pour tenir compte de son handicap. M. Ladouceur avoua avoir proféré l'insulte mentionnée.

En règlement, la société intimée s'engagea à :

- ☐ verser au plaignant 8 000 $ (moins retenues légales) à titre d'indemnité pour perte de salaire et 2 000 $ à titre de dommages forfaitaires;
- ☐ joindre à la feuille de paye de tous ses employés un énoncé de politique dénonçant les injures à connotation raciale et les remarques désobligeantes en général;
- ☐ organiser des séminaires sur les droits de la personne pour ses dirigeants, ses cadres et ses chefs de service;
- ☐ veiller à l'avenir au respect du Code;
- ☐ de plus, M. Ladouceur adressa une lettre d'excuses au plaignant.

Ce règlement a été obtenu sans que les intimés aient reconnu leur responsabilité.

Race, couleur, sexe, ascendance, lieu d'origine, origine ethnique; représailles; harcèlement en raison d'une association
Buxton, Lee, MacArthur, Spanks et Moledina c. Majestic Electronics Stores, Inc. et Ramsauer

Les cinq plaignants alléguèrent que la discrimination était généralisée dans les magasins Majestic Electronics Stores et qu'il y avait eu atteinte à leur droit à un traitement égal au travail garanti par le Code.

M^me^ Moledina, hindoue, donna sa démission après avoir appris qu'elle devait être renvoyée à cause de sa race et de sa couleur.

Les plaignants prétendirent que M. Ramsauer faisait des remarques grossières au sujet de personnes de races différentes, avait donné des instructions aux gérants de ses magasins de ne pas embaucher de femmes ni de membres des minorités visibles. Les plaignants de sexe masculin, amenés de par leurs fonctions à embaucher et à licencier du personnel, soutenaient qu'ils avaient eux-mêmes été menacés de licenciement et de représailles s'ils refusaient d'adopter une attitude discriminatoire à l'encontre des autres employés en raison de leur race, couleur, sexe, ascendance, lieu d'origine ou origine ethnique; par ailleurs, ils affirmaient qu'il y avait eu violation de leur droit d'être libre d'agir sans discrimination ou harcèlement au travail en raison de leurs liens, leur association et leurs transactions professionnelles avec des personnes qui se distinguent par l'un des motifs de discrimination mentionnés plus haut.

Une commission d'enquête a été constituée; toutefois, les parties sont arrivées à un règlement avant l'audience. Ce règlement prévoyait entre autres :

- ☐ des lettres d'excuses;
- ☐ le versement aux cinq plaignants de dommages-intérêts spéciaux totalisant 253 796 $;
- ☐ le versement, par M. Ramsauer personnellement, de 8 000 $ en dommages-intérêts généraux à chacun des plaignants;
- ☐ l'assurance que Majestic embauchera désormais des femmes et des membres des minorités visibles en proportion directe au nombre de demandes d'emploi reçues de ces groupes par rapport au nombre total de candidatures;
- ☐ l'organisation, au sein de la société, de deux séances éducatives annuelles animées par un membre de la Commission ontarienne des droits de la personne et ce pour les trois années à venir, avec l'obligation, pour M. Ramsauer, d'assister à chacune de ces séances;
- ☐ la mention, dans les offres d'emploi de la société, que "Majestic Electronics Stores offre des chances égales d'emploi";
- ☐ la publication d'offres d'emploi dans des journaux à grande circulation parmi les membres des minorités visibles en proportion égale aux annonces publiées dans les quotidiens;
- ☐ l'inclusion de femmes et de membres des minorités visibles dans toute publicité projetant l'image des employés de Majestic;
- ☐ l'embauche d'un coordonnateur ou d'une coordonnatrice de l'équité d'emploi pour une période de trois ans;
- ☐ enfin, la compilation de statistiques détaillées sur le personnel de Majestic pour présentation à la Commission des droits de la personne.

BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Handicap
Mary McLaughlin c. Niagara Falls Union Centre et London Life Insurance Co.

La plaignante était employée par Niagara Falls Union Centre. Depuis septembre 1986, London Life refusait de faire bénéficier M^me^ McLaughlin de l'assurance-groupe souscrite par son employeur. En effet, la plaignante souffre d'angine de poitrine et l'assureur considère qu'elle présente des risques élevés. La plaignante faisait valoir qu'elle prenait des médicaments pour contrôler son angine et que, de ce fait, elle ne présentait pas de risque particulier.

L'assureur intimé nia toute violation du Code, affirmant qu'il avait agi de manière raisonnable et *de bonne foi* en application de l'article 21 du Code. Le contrat initial entre l'assureur et l'employeur intimé couvrait 10 personnes mais, après ratification d'un nouveau contrat, le nombre de personnes couvertes était inférieur. S'appuyant sur l'ouvrage de Brackenridge, *Medical Selection of Life Risks*, où il est dit que les maladies cardiaques restent la principale cause de décès, l'assureur intimé répéta son allégation que la plaignante présentait des risques élevés du fait de son angine.

Les parties s'entendirent à l'amiable. La plaignante fut réintégrée avec protection rétroactive dans l'assurance-groupe offerte par la London Life. L'assureur consentit à offrir la protection à compter de mars 1988, tandis que l'employeur accepta de lui verser les primes rétroactives jusqu'à cette date pour le compte de la plaignante à titre d'indemnité pour la période pendant laquelle elle n'était pas assurée. La plaignante quant à elle reconnut que son employeur lui avait fourni une assurance médicale à l'occasion d'une maladie survenue après son exclusion de l'assurance-groupe, et qu'il s'était efforcé de la faire réintégrer dans cette dernière. M^me^ McLaughlin retira la plainte contre son employeur.

Handicap
The Toronto Hospital

À la suite d'une plainte déposée par une personne atteinte du sida qui avait cherché à obtenir des soins dans sa clinique dentaire, l'hôpital de Toronto s'est engagé à prendre des mesures concrètes dans le cadre d'une politique de prévention de la propagation des maladies infectieuses et à offrir davantage de services de soins dentaires aux personnes atteintes du sida ou porteuses du virus HIV. Le plaignant prétendait avoir été informé par le dentiste de la clinique que la politique de l'hôpital était de ne pas fournir de plombages permanents ni de polissage des dents aux personnes atteintes du sida parce que ces interventions devaient se faire au moyen d'instruments à haute vélocité. Ces instruments produisent un crachin de sang et de salive dont on présume qu'il pose un risque pour le dentiste et les autres patients. Le dentiste a par ailleurs informé le plaignant que certaines interventions non essentielles ou cosmétiques n'étaient pas non plus effectuées sur des personnes atteintes du sida ou porteuses du virus HIV.

Le plaignant faisait valoir que la politique de l'hôpital le privait de son droit à un traitement égal quant aux services en raison de son handicap.

Au cours de son enquête, la Commission consulta des experts médicaux sur le danger que pose pour les autres patients et les professionnels d'une clinique

dentaire la prestation de services à des personnes atteintes du sida. Les personnes interrogées s'accordaient à dire qu'il n'y en avait aucun, le risque de transmission du virus HIV étant infime dans pareilles circonstances.

La Commission a effectué des recherches complémentaires, en collaboration avec le comité du sida de Toronto, qui l'ont amenée à conclure qu'il était très difficile de séparer du reste de la population les porteurs du virus HIV réels ou potentiels. Partant du principe que tous les patients sont potentiellement contagieux, la meilleure politique à adopter est une politique de "précautions universelles" en vertu de laquelle toute personne prodigant des soins doit se protéger contre les maladies infectieuses. Telle est également l'attitude préconisée par Santé et Bien-être Canada et le Centre for Disease Control à Atlanta, en Géorgie.

La Commission ayant réussi à concilier les parties, l'hôpital s'est engagé à instaurer dans tous ses services une politique de précautions universelles pour les employés qui entrent en contact avec les substances corporelles des patients, et à offrir une gamme complète de soins dentaires aux personnes atteintes du sida ou porteuses du virus HIV.

LOGEMENT

Handicap
Comité du SIDA d'Ottawa

La Commission a approuvé une entente entre le Comité du SIDA d'Ottawa (CSO) et un locateur de la même ville en règlement d'une plainte, déposée par un particulier au nom du CSO, portant sur la discrimination en matière de logement fondée sur un handicap.

Selon le plaignant, le locateur intimé avait refusé de louer un local à bureaux au CSO sous prétexte que ses activités étaient liées au sida et à des personnes atteintes de cette maladie. Selon le plaignant, la position du locateur était attribuable au fait que d'autres locataires de l'immeuble avaient demandé à ne pas être forcés de partager des locaux ou des toilettes avec des personnes atteintes du sida ou susceptibles de l'être. Les plaignants n'étaient pas satisfaits du compromis offert par le locateur, à savoir de construire des toilettes séparées dans les bureaux réservés au CSO.

Pour régler la question, l'intimé, sans pour autant admettre de responsabilité ou de méfait, a consenti à présenter des excuses pour outrage à la dignité et à verser 8 000 $ au CSO et 1 000 $ à la personne ayant déposé la plainte.

DÉCISIONS PRISES PAR LES COMMISSIONS D'ENQUÊTE ET LES TRIBUNAUX EN 1988-1989

BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Handicap
Tammy McLeod c. Youth Bowling Council of Ontario

Dans cette affaire, la commission d'enquête a estimé que la règle mise à exécution par l'intimé selon laquelle le lancer de la boule devait être entièrement manuel constituait une discrimination indirecte fondée sur un handicap. Tammy McLeod, âgée de onze ans lors de l'audience, est atteinte d'infirmité motrice cérébrale qui limite ses mouvements, sa coordination et son usage de la parole. Aidée d'une simple rampe de bois, Tammy joue régulièrement au bowling et se mesure avec succès à ses camarades. En 1985, Tammy s'était inscrite à un tournoi de bowling, mais elle fut disqualifiée à cause de son recours à la rampe de bois. Devant la commission d'enquête, la Commission présenta des témoignages d'experts selon lesquels non seulement la rampe ne donnait à Tammy aucun avantage sur les autres joueurs mais que, dans l'ensemble, malgré cet accessoire, Tammy avait de moindres chances de gagner.

Dans sa décision, la commission d'enquête rejeta l'assertion de l'intimé que Tammy ne devrait participer qu'à des tournois l'opposant à des personnes atteintes de handicaps semblables au sien. La commission souligna que la ségrégation des enfants handicapés était inacceptable et que, de toutes façons, elle avait constaté qu'il ne semblait pas y avoir de ligue équivalente pour personnes handicapées. La commission rejeta également l'argument voulant que la règle en question était raisonnable et qu'elle avait été établie de bonne foi, le jeu de Tammy ne pouvant pas être qualifié de bowling au véritable sens du terme et sa participation au tournoi nuisant à la compétition des autres enfants. La commission fit valoir que la notion de compétition, bien qu'essentielle à beaucoup d'activités sportives, ne devait pas servir à en exclure les personnes dont les aptitudes sont différentes. Les personnes obligées, de par leur handicap, à adapter l'exercice d'un sport doivent pouvoir participer à des tournois en autant que les adaptations effectuées ne décident pas l'issue de la compétition en leur faveur. Tammy était désavantagée par rapport aux autres joueurs, par conséquent l'issue de la compétition n'était pas compromise pour ces derniers.

La commission ordonna à l'intimé d'autoriser Tammy à participer à des tournois avec ses camarades et d'exempter les personnes handicapées de la règle de jeu générale interdisant le recours à des accessoires mécaniques. De plus, la décision prévoyait 2 000 $ de dommages-intérêts en faveur de Tammy pour les souffrances morales que lui avait valu la discrimination. Les intimés ont interjeté appel.

Croyance
Sehdev c. Bayview Glen Junior Schools

Cette décision, qui portait sur la prise en compte des pratiques religieuses d'un élève, a confirmé l'obligation de tenir compte des besoins de groupes particuliers, sauf préjudice injustifié, même lorsque les modifications récentes apportées au Code à cet égard ne s'appliquent pas. La commission d'enquête a conclu que les intimés avaient violé les articles 1 et 10 du Code en imposant le port d'un uniforme à tous les élèves sans exception avec l'interdiction de porter les cheveux longs ou d'autres signes extérieurs de croyance. Cette règle eut pour effet de refuser la fréquentation de l'école à certains élèves sur la base de leur croyance; l'article 17 du Code, qui permet à des groupements sélectifs de poursuivre leurs intérêts particuliers, ne dégage pas les intimés de leur responsabilité quant à l'effet discriminatoire de cette règle. La commission a constaté par ailleurs que l'école avait pour philosophie officielle de promouvoir la tolérance et une attitude respectueuse envers toutes les religions et pourtant, en refusant la moindre dérogation au code vestimentaire, les intimés pratiquaient, par inadvertance sans doute, mais de manière non moins désobligeante, une discrimination fondée sur la croyance. La commission a fait remarquer que l'article 17 ne constituait pas une exemption générale pour les écoles privées, mais que l'intention du législateur était de permettre à des groupements sélectifs de personnes de poursuivre leurs intérêts particuliers. L'article 17 permet sans nul doute à un groupement sélectif d'adopter une politique discriminatoire envers les personnes externes au groupe dans le but d'établir une certaine identité. Cette identité doit cependant être définie de manière positive, en ce sens qu'elle ne doit permettre que de servir les intérêts de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination. Selon la commission, une modification mineure à la règle vestimentaire pour les élèves tels que le plaignant, un Sikh pratiquant qui porte un turban, ne remettrait aucunement en cause les objectifs de l'école.

Race et couleur
Sheperd c. Bama Artisans

Dans cette affaire, l'intimé tenta de faire appliquer l'article 11 de la Charte des droits et libertés. La commission d'enquête a rejeté les trois objections préliminaires présentées par les avocats de l'intimé relativement au délai de la procédure et confirma les allégations de discrimination fondée sur la race et la couleur. L'une des objections invoquait l'alinéa 11 b) de la Charte, qui garantit à toute personne inculpée le droit d'être jugée dans un délai raisonnable. S'appuyant sur les nombreuses décisions établissant que les instances devant les commissions d'enquête sont strictement civiles et compensatoires, la commission a purement et simplement rejeté l'argument voulant que l'intimé pouvait être assimilé à un inculpé.

EMPLOI

Handicap
Belliveau c. Steel Company of Canada

Cette décision repose sur une analyse détaillée du fait qu'aux termes du code, il incombe à l'employeur qui refuse d'embaucher une personne handicapée ou de maintenir son emploi de prouver qu'il agit dans le respect de la loi. La commission d'enquête a conclu que le fait de croire sincèrement qu'une personne n'est pas capable d'effectuer les tâches essentielles d'un emploi ne suffit pas pour satisfaire aux exigences du Code. L'employeur doit en plus prouver de manière objective qu'une personne raisonnable mise à sa place arriverait elle aussi à la conclusion que la personne handicapée est dans l'incapacité d'accomplir les tâches en question. De surcroît, cette incapacité ne serait établie que si l'employeur arrive à démontrer qu'il est impossible de tenir compte des besoins de l'employé ou que d'en tenir compte entraînerait pour lui un préjudice injustifié.

La commission a également souligné que le Code met clairement l'employeur dans l'obligation de tenter d'obtenir des renseignements susceptibles de l'aider à tenir compte des besoins des employés handicapés, qui, pour leur part, sont dans une certaine mesure tenus de divulguer tous les renseignements pertinents. Néanmoins, dans le cas présent, même si "le plaignant avait, par sa propre négligence, tardé à faire la pleine lumière sur son état de santé", ce qui fait de lui le "principal responsable" du refus de l'intimé de le réintégrer, la commission a maintenu que l'intimé avait manqué à ses obligations aux termes du Code. Le plaignant a obtenu des dommages-intérêts, malgré la décision de la commission voulant que Stelco avait des motifs raisonnables de le croire incapable pour raison de santé.

Harcèlement sexuel
Hall c. Sonap Canada et Torimiro

La commission d'enquête a confirmé le bien-fondé d'une plainte pour harcèlement sexuel déposée par l'une des jeunes femmes employées par l'intimé dans le cadre d'un programme de formation professionnelle subventionné. La commission a conclu que l'intimé avait créé un climat nettement préjudiciable et oppressant pour ses employées, par ses commentaires sur leur apparence et leur vie intime, ses attitudes et attouchements, et ses invitations à déjeuner en tête-à-tête et à faire des promenades en voiture.

La commission a fait remarquer que l'intimé avait une responsabilité spéciale envers ses jeunes stagiaires et qu'un homme du monde sophistiqué tel que lui devait savoir quel climat il créait. La commission ordonna à l'intimé de verser, en plus de dommages-intérêts spéciaux, des dommages-intérêts généraux de 1 500 $ en reconnaissance de la responsabilité spéciale que les employeurs et leurs représentants ont envers leurs employés, puisqu'ils définissent la nature du travail et créent le climat dans lequel il est exécuté. La commission a déclaré que les employés ont le droit d'être traités avec bienséance dans l'exécution de leurs tâches et de ne pas être soumis à des pressions qui n'ont rien à voir avec leur travail, mais plutôt avec leur sexe.

Harcèlement en raison de la religion
Dufour, Charron et Demers c. J. Roger Deschamps, comptable agréé et Deschamps

La commission d'enquête a confirmé le bien-fondé de deux des trois plaintes pour harcèlement en raison de la religion, qualifiant de "grave atteinte à la dignité de la personne concernée" et de "dénégation du respect égalitaire essentiel à l'existence d'une société démocratique et libérale" la discrimination ou le harcèlement fondé sur la religion. Bien que les intimés n'aient pas ouvertement exigé de leurs employés qu'ils s'adonnent à leurs pratiques religieuses, l'atmosphère de religiosité qui régnait au travail était suffisante pour constituer une violation du Code.

La commission a rejeté la possibilité pour un employeur de se disculper en affirmant que ses commentaires étaient de nature strictement moralisatrice : ce serait aller à l'encontre de l'objet protecteur du paragraphe 4 (2) du Code que de tolérer qu'un employeur fasse passer pour morales les valeurs indéniablement religieuses qu'il essaye d'imposer à ses employés. Ayant le pouvoir de modifier la situation économique de leurs employés, les employeurs doivent scrupuleusement éviter de profiter des relations de travail pour exercer sur eux des pressions importunes. De par l'inégalité de ce rapport dans les relations qui les unissent, un travailleur n'a pas à faire savoir à son employeur qu'il n'apprécie pas ses commentaires ou sa conduite pour bénéficier de la protection prévue aux termes du Code; il suffit en principe que ses collègues aient dit ou fait quelque chose qui donne à l'employeur une indication raisonnablement claire que son attitude est importune. Par conséquent, une fois que le plaignant a prouvé que tel était le cas, le fardeau de la preuve passe à l'employeur, qui doit démontrer que le plaignant a en fait sollicité la conduite incriminée.

En complément de la décision relative à l'article 4 du Code, la commission d'enquête a traité de la disposition relative aux dépens au paragraphe 40 (6) du Code; elle a noté que ce ne serait que dans des circonstances très inhabituelles qu'elle ordonnerait à la Commission de payer les dépens. Dans le cas présent, la preuve n'établit aucune négligence ou inconvenance de la part de la Commission dans le cadre de l'enquête et du suivi des plaintes; une condamnation aux dépens n'était donc pas justifiée.

LOGEMENT

Âge
Cyderman c. York Condominium Corporation

Une décision provisoire de la commission d'enquête traitait dans ce cas deux questions importantes.

Premièrement, l'un des plaignants a fait valoir que l'alinéa 9 a) du Code était contraire aux droits à l'égalité garantis à l'article 15 de la Charte. L'argument des intimés était que la commission d'enquête n'était pas compétente pour décider si une disposition du Code est contraire à la Charte. La commission a répondu que le paragraphe 52 (1) de la Charte lui attribuait cette compétence, puisqu'il incombe à tout organe chargé de reconnaître des droits de prendre ses décisions dans les limites de la protection constitutionnelle de ces droits. Par ailleurs, il existe des raisons pratiques justifiant qu'une commission d'enquête ait le pouvoir de faire appliquer la Charte; cela évite en particulier le fractionnement des questions à l'examen et la reproduction de la preuve. La commission a également jugé approprié qu'une question liée à la Charte soit soumise en première instance à un tribunal spécialisé en droits de la personne

parce qu'il est ainsi saisi de l'ensemble des faits faisant l'objet de l'instance. Bien que cela n'ait pas été indispensable, la commission d'enquête confirma qu'elle était bien un "tribunal compétent" au sens du paragraphe 24 (1) de la Charte.

Deuxièmement, la commission dut établir si les administrateurs de la société de construction de condominiums pouvaient être personnellement intimés. La commission décida qu'une plainte pouvait intimer les administrateurs et dirigeants responsables de l'action d'une personne morale présumée être en violation du Code. La commission a également noté qu'il n'était pas possible d'intimer "le conseil d'administration", car celui-ci ne constitue ni une personne juridique, ni une "personne" au sens de l'alinéa 45 c) du Code.

CAS SIGNIFICATIFS POUR LES QUESTIONS DE DROITS DE LA PERSONNE

EMPLOI

État matrimonial
Cashin c. Radio-Canada

M^me^ Cashin, auteure et animatrice pour la radio à Radio-Canada en Terre-Neuve, a perdu son emploi à la suite de la nomination de son mari, un notable de la province, au conseil d'administration de Petro Canada. M^me^ Cashin réagit en déposant auprès de la Commission canadienne des droits de la personne une plainte de discrimination en matière d'emploi, fondée sur l'état matrimonial.

Radio-Canada répondit que s'il y avait eu discrimination, elle n'avait rien à voir avec l'état matrimonial de M^me^ Cashin en tant que tel, mais avec l'identité de son mari. Aussi, selon Radio-Canada, si la mesure prise pouvait être qualifiée de discriminatoire, elle était cependant justifiée parce qu'il est possible d'établir de *bonne foi* une exigence d'objectivité pour les activités professionnelles d'une personnalité de la radio.

La Cour d'appel fédérale a déclaré que la Loi sur les droits de la personne avait pour objet de veiller à ce que chacun soit jugé selon ses propres mérites. Il avait été prouvé que la politique de Radio-Canada, préjudiciable aux femmes qui prennent le nom de leur mari, entraînait une discrimination fondée sur l'état matrimonial.

La Cour a rejeté l'argument de défense avancé par Radio-Canada, à savoir que l'exigence professionnelle avait été établie de bonne foi, en concluant que le test utilisé pour mesurer le respect de cette exigence comprenait autant de composantes subjectives qu'objectives. Dans le cas présent, Radio-Canada ne s'était basée sur rien de plus qu'une supposition que les auditeurs pourraient douter de l'objectivité de M^me^ Cashin. Aux termes d'un test utilisé par la Cité d'Etobicoke, des preuves aussi floues ne sont pas acceptables comme composante objective permettant de juger d'un manquement à une exigence professionnelle établie de *bonne foi*.

BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

État matrimonial et état familial
Procureur général du Canada c. Druken et al.

M^me^ Druken, salariée de son mari, s'est vu refuser des prestations d'assurance-chômage parce que les personnes employées par leur conjoint en sont exclues aux termes de la *Loi sur l'assurance-chômage et du règlement qui en découle.*

M^me^ Druken a porté plainte pour discrimination en matière de services, fondée sur l'état matrimonial, en violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Le tribunal canadien des droits de la personne, ayant conclu que la loi était discriminatoire, a ordonné à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada de ne plus appliquer les dispositions de la Loi et des règlements incriminées.

APPELS

EMPLOI

Âge
McKinney c. l'université de Guelph

La Cour d'appel de l'Ontario a examiné la question de la retraite obligatoire pour les enseignants et les bibliothécaires des universités de l'Ontario.

La Cour a conclu à l'unanimité que l'alinéa 9 a) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, qui réserve la protection contre la discrimination en raison de l'âge aux personnes âgées entre 18 et 65 ans, est incompatible avec l'article 15 de la Charte.

La plupart des magistrats s'accordèrent à dire que l'alinéa 9 a) imposait au droit garanti à l'article 15 de la Charte une restriction raisonnable et manifestement justifiable dans une société libre et démocratique. Le juge Blair, d'opinion dissidente, a fait valoir que non seulement l'alinéa 9 a) du Code était incompatible avec l'article 15 de la Charte, mais que sa justification ne pouvait pas se démontrer comme l'exige la Charte dans son premier article.

Cette affaire a été renvoyée en appel devant la Cour suprême du Canada.

Croyance
Roosma et al. c. Ford Motor Co. et al. (décision provisoire)

Au début de l'audience, la commission d'enquête prit un certain nombre de décisions sur les objections préliminaires soulevées par les intimés, qui interjetèrent appel de ces décisions auprès de la Cour divisionnaire.

Sur motion de la Commission, la Cour divisionnaire a rejeté les appels, faisant valoir que la possibilité d'appeler d'une décision en vertu de l'article 41 du Code ne s'appliquait qu'aux décisions finales de la commission d'enquête. La Cour a souligné que l'application du Code doit se faire avec diligence, ce qui exclut la possibilité d'interjeter appel de décisions provisoires.

BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Sexe
Schachter c. Canada

M. Schachter, père naturel d'un nouveau-né, ayant décidé de rester au foyer pour s'occuper de son enfant, fit une demande de prestations aux termes de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

La Loi prévoit un congé de maternité pour les mères naturelles et un congé parental pour les parents adoptifs ouvrant droit à des prestations d'assurance-chômage.

M. Schachter a cherché à obtenir que soit reconnu aux pères naturels, en application de l'article 15 de la Charte, le droit à des prestations d'assurance-chômage au titre du congé parental.

Le juge Strayer du tribunal de première instance de la Cour fédérale du Canada a confirmé que la *Loi sur l'assurance-chômage* privait M. Schachter de son droit à l'égalité devant la loi. Le juge a conclu que le système mis en place par la Loi faisait de la discrimination en raison du sexe, dans la mesure où il était basé en partie sur les stéréotypes sexuels applicables aux rôles respectifs de la mère et du père. Le juge n'est pas allé jusqu'à déclarer que tout ou partie de la loi était rendu inopérant; plutôt, il décida qu'il y avait lieu d'accorder au père naturel un congé parental aux mêmes conditions qu'à un parent adoptif.

La Cour d'appel fédérale, saisie de la décision du tribunal de première instance, déclara que celui-ci avait l'autorisation expresse d'ordonner la cessation d'une pratique reconnue comme étant discriminatoire. Il s'ensuit qu'un tribunal qui juge qu'une loi rend obligatoire une pratique discriminatoire injustifiable peut donc rendre une ordonnance empêchant la poursuite de cette pratique.

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Citoyenneté
Andrews c. La société du barreau de la Colombie-britannique

M. Andrews avait demandé à être admis au barreau de la Colombie-britannique; il n'était pas citoyen canadien, mais remplissait tous les autres critères d'admission. Sa demande fut rejetée parce qu'il n'avait pas la citoyenneté canadienne.

M. Andrews chercha à obtenir une déclaration selon laquelle l'exigence relative à la citoyenneté contrevenait à l'article 15 de la Charte. La Cour suprême du Canada a confirmé que tel était le cas, ajoutant que l'article 1 de la Charte ne s'appliquait pas. La Cour fit observer ce qui suit :

- La discrimination est une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres, ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société. Les distinctions fondées sur des caractéristiques personnelles attribuées à un seul individu en raison de son association avec un groupe sont presque toujours taxées de discriminatoires, alors que celles fondées sur les mérites et capacités d'un individu le sont rarement.
- Les motifs de discrimination énumérés au paragraphe 15 (1) ne sont pas exhaustifs. Les motifs analogues à ceux énumérés sont également visés et il se peut même que la disposition soit plus générale que cela, bien qu'il ne soit pas nécessaire, en l'espèce, de répondre à cette question étant donné que le motif invoqué tombe dans la catégorie des motifs analogues.

RÉVISION JUDICIAIRE

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Sexe
Federation of Women Teachers' Associations of Ontario

Cette plainte, déposée par deux enseignantes, invoquait qu'en les obligeant à adhérer à un syndicat de femmes (la FWTAO) plutôt qu'à un syndicat d'hommes (Ontario Public School Teachers' Federation), le règlement de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario donnait lieu à une discrimination fondée sur le sexe en matière d'adhésion à un syndicat.

La Commission a soumis le cas à une commission d'enquête.

La FWTAO a demandé une révision judiciaire de la décision de la Commission, requête que la Cour divisionnaire a rejetée avec les observations suivantes :

1. La décision de la Commission ontarienne des droits de la personne de constituer une commission d'enquête en application de l'article 35 du Code est une décision administrative et non quasi judiciaire. La constitution d'une commission d'enquête ne décide en rien des droits des parties.
2. Tout organe créé par la loi qui exerce un pouvoir administratif est tenu d'agir avec impartialité. La Cour a souligné que ce devoir d'impartialité comprend celui d'informer la partie intimée de la nature de l'instance introduite contre elle, de lui faire parvenir un résumé impartial de la preuve pertinente et de lui offrir la possibilité d'y répondre.
3. La FWTAO avait demandé une suspension de l'instance devant la commission d'enquête en attendant que la Cour d'appel se prononce sur la validité constitutionnelle du règlement en question. La Cour divisionnaire a rejeté cette requête en déclarant entre autres qu'il était d'intérêt public que les plaintes déposées aux termes du *Code des droits de la personne*, et donc les instances devant une commission d'enquête, soient réglées avec diligence.

POUVOIR DES TRIBUNAUX D'APPLIQUER LA CHARTE

Cuddy Chicks Ltd. c. la Commission des relations de travail de l'Ontario et al.

Dans le cadre d'une audience relative à une demande d'accréditation syndicale, la Commission des relations de travail de l'Ontario a fait valoir qu'elle était un tribunal compétent au sens du paragraphe 24 (1) de la Charte. Elle a par ailleurs estimé que l'article 52 de la Charte exigeait qu'elle examine si les dispositions de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* sont conformes à la Charte.

La Cour divisionnaire a confirmé la décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Elle a jugé que cette dernière devait examiner toutes les lois pertinentes et appliquer celles-ci, y compris la Charte, aux instances introduites devant elle.

Cyderman c. York Condominium Corporation

Une décision provisoire de la commission d'enquête traitait dans ce cas deux questions importantes.

Premièrement, l'un des plaignants a fait valoir que l'alinéa 9 a) du Code était contraire aux droits à l'égalité garantis à l'article 15 de la Charte. L'argument des intimés était que la commission d'enquête n'était pas compétente pour décider si une disposition du Code est contraire à la Charte. La commission a répondu que le paragraphe 52 (1) de la Charte lui attribuait cette compétence, puisqu'il incombe à tout organe chargé de reconnaître des droits de prendre ses décisions dans les limites de la protection constitutionnelle de ces droits. Par ailleurs, il existe des raisons pratiques justifiant qu'une commission d'enquête ait le pouvoir de faire appliquer la Charte; cela évite en particulier le fractionnement des questions à l'examen et la reproduction de la preuve. La commission a également jugé approprié qu'une question liée à la Charte soit, en première instance, soumise à un tribunal spécialisé en droits de la personne parce qu'il est ainsi saisi de l'ensemble des faits faisant l'objet de l'instance. Bien que cela n'ait pas été indispensable, la commission d'enquête confirma qu'elle était bien un "tribunal compétent" au sens du paragraphe 24 (1) de la Charte.

Deuxièmement, la commission dut établir si les administrateurs de la société de construction de condominiums pouvaient être personnellement intimés. La commission décida qu'une plainte pouvait intimer les administrateurs et dirigeants responsables de l'action d'une personne morale présumée être en violation du Code. La commission a également noté qu'il n'était pas possible d'intimer "le conseil d'administration", car celui-ci ne constitue ni une personne juridique, ni une "personne" au sens de l'alinéa 45 c) du Code.

au 31 mars 1989

PERSONNEL DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Bureau du commissaire en chef
Villa-Real Alonso, Edna
Cain, Wylie
Douglas, Reata
Singh, Vidya
St. Lewis, Joanne

Bureau du directeur général
Gage, Mike
Jim, Serena

Unité des services juridiques
Campbell, Fiona
Davis, Lillian
Ffolkes-Abrahams, Sharon
Frawley, Mark
Ginsburg, Marilyn
Griffin, Anthony
Molloy, Anne
Rice, Deidre
Rosen, Joanne
* Wilson, Chris
Zucker, Morrie

Unité des finances et de l'administration
Brophey, Brian
Choudhury, Nisha
Jackson, Marilyn
Jeffrey, Elizabeth
* Laporte, Maureen
McKee, Anne
Reynolds, Jessica
Sharp, Bill
Tharrenos, Tia
* Whaley, Catherine
Yatco, Jose

Unité de la recherche et de l'élaboration des politiques
Armstrong, Jill
* Coyne, Debora
Wacyk, Tanja

Unité des enquêtes sur la discrimination systémique
Binstock, Robert
Bhawanie, Stella
Dahlin, Anita
* Downey, Terry
Mahoney, Owen
Ramanujam, Sita
Sequeira, Vera
Whiteside, Anne

Unité de l'observation du Code
Hurley, Helen
Schreiter, Marty

Unité de réexamen
* Edwards, Neil
* Lee, Rose
Svegzda, Laima

Unité de l'éducation et des communications
Justason, Barbara
Kudell, Karin
Shefman, Alan
Silberman, Toni

Toronto-Centre
Ackroyd, Lynda
Balter, Isreal
Barrett, Janet
Della-Nebbia, Nancy
Gaspar, Fern
Hasan, Zahra
Johnson, Bev
Marchand, Carole
Mullings, Paulette
Obermuller, Diane
Speranzini, Gary
Stern, Doris
Williams, Ashworth
* Yale, Michael
Evans, Jennifer

Toronto-Est
Caffrey, Colm
Della Vella, Rick
Fernandes, Helen
Fiddes, Judith
Horsford, Jocelyn
Ioi, Rod
Kerna, Gloria
Lloyd, Eva
Masellis, Vicki
Palacio, Roger
Philips, Lolita
Seales, Robert
Thoo, Valerie
* Wells, Stan

Toronto-Ouest
Chapman, Shirley
Cooper, Connie
Fox, Anita
Gayle, Harold
Hajsaniuk, Drew
Lam, Marian
Marcuz, Vic
McPhee, Nola
* Molloy, Peggy
Morrison, Glen
Samuel, Mary
Sibblies, Geanine
Soondarsingh, Vijay

Région de l'Est
* Bourne, Phyllis
Cotton, W. Murray
Dain, Margaret
* Delph, Esther
Kalimootoo, Roxanne
Legault, Thérèse
Maillet, René
Polley, Joe
Richard, Maurice
* Sharples, Nancy
Ushe-Robb, Thoko

Région du Nord
Buffington, Margaret
Fratesi, Debra
Lapalme, Gilles
* Lincourt, Diane
* Owsiany, Mary Ann
Payne, Lynne
Ryan, Lori
* Serpell, Frances
St. Onge, Joanne
Welch, Dan
Wesley, Andrew
* Zack, Leslie

Région du Sud-Ouest
* Barit, Margaret
* Barker, Sheila
Barnes, Dorothy
Blackwood, Calvin
Burns, Walter
Carrick, Anne
Harrington, Rick
Howard, Mary Ann
Koushik, Aruna
* Riberdy, Joyce
Schiller, David
Senay, Diane
* Sylva, Margaret
Wisdom-Lumsden, M.

Région de Hamilton-Niagara
Brick, Jackie
* Fukuzawa, Brian
Giesbrecht, Dennis
Hershorn, Barbara
Jostman, Susan
McSween, Selwyn
* Musheega, Abbey
* Ras, Theresa
Strojin, Anny
Sim, Fiona
Witter, Merv

* Personnel contractuel ou en détachement au 27 février 1989

BUREAUX DE LA COMMISSION

Bureau principal
400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 2R9
(416) 965-6841

Hamilton
119, rue King ouest
8e étage
L8N 3Z9
(416) 521-7870

Thunder Bay
435, rue James sud
4e étage
P7E 6E3
(807) 475-1691

Kingston
1055, rue Princess
Bureau 105
K7L 1H3
(613) 545-4340

Sudbury
199, rue Larch
6e étage
P3E 5P9
(705) 675-4455

Timmins
273, 3e avenue
Bureau 400
P4N 1E2
(705) 267-6231

Kitchener
824, rue King ouest
4e étage
N2G 1G1
(519) 744-8101

Toronto-Centre
400, avenue University
12e étage
Toronto M7A 2R9
(416) 965-6841

London
205, rue Oxford est
2e étage
N6A 5G6
(519) 439-3231

Toronto-Est
2500, avenue Lawrence est
2e étage
Scarborough M1P 2R7
(416) 750-3575

Ottawa
2197, promenade Riverside
Bureau 301
K1H 7X3
(613) 523-7530

Toronto-Ouest
2, promenade Robert Speck
Bureau 310
Mississauga L4Z 1H8
(416) 273-7811

Sault Ste. Marie
390, rue Bay
3e étage
P6A 1X2
(705) 942-8417

Windsor
500, avenue Ouellette
Bureau 305
N9A 1B3
(519) 256-8278

St. Catharines
205, rue King
L2R 3J5
(416) 684-7406

STATISTIQUES 1988-1989

TABLEAU 1 - RÉPARTITION DES PLAINTES PAR RÉGION ET MOTIF DE DISCRIMINATION

Motif : / Région :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles	Violation du règlement intervenu	Aucun motif	Total	Pourcentage de l'ensemble
Est	29	7	9	47	11	2	14	12	6	127	3	–	1	–	–	**268**	15 %
Hamilton-Niagara	13	7	5	30	16	1	22	7	11	83	–	–	2	–	–	**197**	11 %
Nord	21	7	1	36	12	6	15	4	28	84	9	–	–	–	3	**226**	13 %
Sud-Ouest	32	11	4	29	23	3	19	9	8	102	1	–	–	–	1	**242**	14 %
U.P.H.	–	–	1	1	–	–	–	–	1	18	–	–	–	–	–	**21**	1 %
Toronto-Centre	48	12	9	36	17	8	48	8	11	110	4	1	6	–	–	**318**	18 %
Toronto-Est	33	6	5	34	9	1	27	12	20	102	1	–	3	–	1	**254**	15 %
Toronto-Ouest	36	1	20	17	18	–	11	9	10	72	4	–	7	2	1	**208**	12 %
Total	**212**	**51**	**54**	**230**	**106**	**21**	**156**	**61**	**95**	**698**	**22**	**1**	**19**	**2**	**6**	**1 734**	100 %
Pourcentage	12 %	3 %	3 %	13 %	6 %	1 %	9 %	4 %	5 %	40 %	1 %	–	1 %	–	–	100 %	

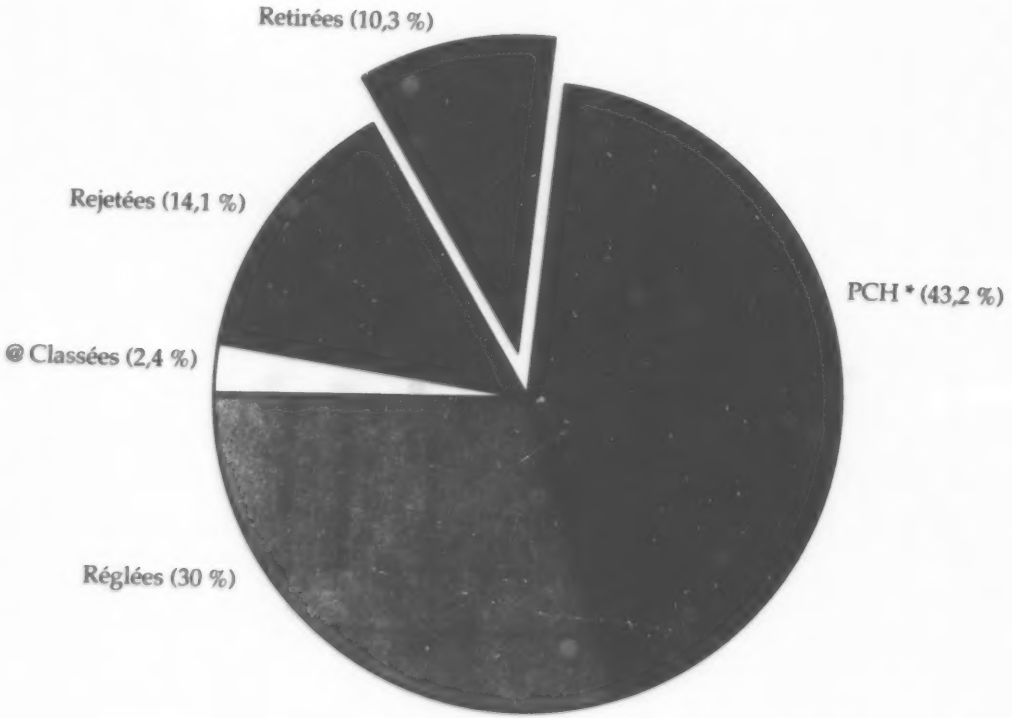
TABLEAU 2 - RÉPARTITION DES PLAINTES PAR MOTIF DE DISCRIMINATION ET DOMAINE

Motif : / Domaine :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social (logement seulement)	Existence d'un casier judiciaire (emploi seulement)	Représailles ou violation du règlement intervenu	Aucun motif (art. 33)	Total	Pourcentage
Services	38	14	14	22	–	10	8	9	10	97	–	–	–	3	**225**	14
Logement	22	2	2	15	–	–	9	23	70	19	21	–	–	–	**183**	11
Contrats	–	–	1	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	**3**	–
Emploi	151	34	36	191	106	11	136	28	14	562	1	1	1	3	**1 275**	74
Associations professionnelles	1	1	–	2	–	–	2	–	–	20	–	–	–	–	**26**	1
Représailles	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	18	–	**19**	1
Violation du règlement intervenu	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	**3**	–
Total	**212**	**51**	**54**	**230**	**106**	**21**	**156**	**61**	**95**	**698**	**22**	**1**	**21**	**6**	**1 734**	100
Pourcentage	12	3	3	13	6	1	9	4	5	40	1	–	1	–	100	
Plaintes fondées sur les nouvelles dispositions du Code :																
Discrimination indirecte	2	4	1	3	1	3	13	1	4	46	1	–	–	–	**79**	57
Discrimination fondée sur l'association	5	5	–	1	–	1	1	2	4	5	–	–	–	–	**24**	17
Intention d'enfreindre un droit	–	–	–	2	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	**4**	3
Publicité	–	1	–	2	–	–	9	2	1	5	–	–	–	–	**20**	14
Assurance	–	–	2	3	–	1	3	1	–	–	–	–	–	–	**10**	7
Demandes d'emploi	–	–	–	1	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	**2**	1
Total	**7**	**10**	**3**	**12**	**1**	**5**	**27**	**7**	**10**	**56**	**1**	**–**	**–**	**–**	**139**	100

TABLEAU 3 - RÉPARTITION DES PLAINTES PAR TYPE DE HANDICAP ET DOMAINE

Domaine : / Type de handicap :	Services	Logement	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Total	Pourcentage
Troubles sensoriels (de la vue, de l'ouïe, de la parole, etc.)	11	4	–	29	–	**44**	6
Troubles respiratoires (asthme, maladies pulmonaires, etc.)	1	1	–	12	–	**14**	2
Membres et doigts (amputation, déficience, etc.)	4	1	–	78	–	**83**	12
Troubles cardiovasculaires (troubles cardiaques, hypertension, accident vasculaire, etc.)	2	–	–	15	–	**17**	2
Troubles neuromusculaires (dystrophie, sclérose, paralysie cérébrale, quadriplégie, etc.)	11	1	–	11	–	**23**	3
Troubles neurologiques (épilepsie, crises, lésions cérébrales, etc.)	2	–	–	18	–	**20**	3
Affections et troubles d'ordre général (allergies, cancer, diabète, etc.)	24	3	–	238	–	**265**	38
Divers (handicaps multiples, obésité, etc.)	7	–	–	81	17	**105**	15
Difficultés d'apprentissage (dyslexie, etc.)	1	–	–	2	–	**3**	–
Déficience mentale (ou affaiblissement intellectuel)	10	2	–	5	–	**17**	2
Troubles mentaux (troubles psychiatriques, troubles de la personnalité, toxicomanies, etc.)	8	4	–	31	2	**45**	6
Plaintes au titre de la Loi sur les accidents du travail	1	–	–	42	1	**44**	6
Adaptation raisonnable (art.16)	15	3	–	–	–	**18**	3
Total	**97**	**19**	–	**562**	**20**	**698**	100
Pourcentage	14 %	3 %	–	81 %	3 %	100 %	

TABLEAU 4 - RÉPARTITION DES PLAINTES PAR TYPE DE RÈGLEMENT



@ Rejetées, art. 33
* "Priority Case Handling" = résolution accélérée

TABLEAU 5 - RÉPARTITION DES PLAINTES RÉGLÉES PAR MOTIF DE DISCRIMINATION

Règlement : / Motif :	Dommages-intérêts	Nombre de plaignants indemnisés	Offre immédiate d'un emploi ou d'une installation	Offre ultérieure d'un emploi ou d'une installation	Programme d'action positive	Colloques pour le personnel de l'intimé	Révision des pratiques, méthodes et documents	Lettre de références ou correction des références	Lettre d'excuses adressée au plaignant	Déclaration écrite de politique de non-discrimination
Race ou couleur	303 872 $	44	13	5	1	10	19	13	17	42
Origine ethnique	169 103	9	6	2	–	2	1	2	5	10
Croyance	25 000	8	9	1	–	–	4	1	2	7
Sexe et grossesse	2 731 028	53	25	9	3	7	22	12	8	45
Harcèlement sexuel	164 833	46	8	2	–	10	14	9	14	44
Orientation sexuelle	750	1	4	–	–	1	2	2	1	4
Âge	139 323	25	8	2	–	6	15	3	6	25
État matrimonial	16 875	11	12	2	–	2	6	3	7	15
État familial	3 668	5	24	7	1	1	11	–	4	21
Handicap	385 941	135	114	14	1	12	33	38	24	110
État d'assisté social	–	–	4	3	–	–	1	–	2	2
Représailles/violation/aucun motif	19 500	4	2	–	1	–	1	–	–	–
Total	**3 959 893 $**	**341**	**229**	**47**	**7**	**51**	**129**	**83**	**90**	**325**

TABLEAU 6 - RÉPARTITION DES PLAINTES PAR TYPE DE RÈGLEMENT, MOTIF DE DISCRIMINATION ET DOMAINE

Motif : / Type de règlement :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles ou violation du règlement intervenu ou aucun motif	Total	Pourcentage
EMPLOI															
Plaintes réglées	90	22	15	126	71	4	58	23	15	351	1	–	–	**776**	74
Plaintes rejetées/classées	28	6	2	15	11	–	25	2	–	61	1	2	2	**155**	15
Plaintes retirées	12	6	3	18	19	1	10	1	2	46	–	–	–	**118**	11
Total partiel	130	34	20	159	101	5	93	26	17	458	2	2	2	**1 049**	100
LOGEMENT															
Plaintes réglées	12	1	–	8	–	–	10	17	47	6	13	–	–	**114**	89
Plaintes rejetées/classées	1	1	–	–	–	–	2	1	5	–	–	–	–	**10**	8
Plaintes retirées	–	–	–	–	–	–	1	–	2	–	1	–	–	**4**	3
Total partiel	13	2	–	8	–	–	13	18	54	6	14	–	–	**128**	100
SERVICES															
Plaintes réglées	21	9	9	10	–	6	2	2	8	37	–	–	–	**104**	75
Plaintes rejetées/classées	2	2	–	4	–	–	–	–	–	9	–	–	2	**19**	14
Plaintes retirées	4	–	1	2	–	–	–	–	–	8	–	–	–	**15**	11
Total partiel	27	11	10	16	–	6	2	2	8	54	–	–	2	**138**	100
CONTRATS, ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES, REPRÉSAILLES, VIOLATION DU RÈGLEMENT INTERVENU															
Plaintes réglées	1	–	1	2	–	–	–	1	–	1	–	–	7	**13**	46
Plaintes rejetées/classées	–	–	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	8	**10**	36
Plaintes retirées	–	–	–	1	–	–	1	–	1	1	–	–	1	**5**	18
Total partiel	1	–	2	3	–	–	1	1	1	3	–	–	16	**28**	100

TABLEAU 7 - RÉPARTITION DES PLAINTES SELON LE TYPE DE RÈGLEMENT, LE SEXE DU PLAIGNANT ET LE MOTIF DE DISCRIMINATION

	Plaintes réglées Nombre	%	Plaintes rejetées Nombre	%	Plaintes retirées Nombre	%	Total
HOMMES							
Race	65	(64)	25	(25)	11	(11)	**101**
Origine ethnique	16	(55)	9	(31)	4	(14)	**29**
Croyance	14	(82)	2	(12)	1	(6)	**17**
Sexe et grossesse	23	(72)	5	(16)	4	(13)	**32**
Harcèlement sexuel	–	–	–	–	2	(100)	**2**
Âge	27	(48)	19	(34)	10	(18)	**56**
État matrimonial	10	(91)	1	(9)	–	–	**11**
État familial	19	(90)	–	–	2	(10)	**21**
Handicap	197	(69)	49	(19)	34	(12)	**260**
État d'assisté social	3	(75)	1	(25)	–	–	**4**
Existence d'un casier judiciaire	–	–	2	(100)	–	–	**2**
Divers *	3	(33)	5	(56)	2	(11)	**10**
Total	**377**	–	**118**	–	**70**	–	**565**
Pourcentage	67 %	–	21 %	–	12 %	–	100 %
FEMMES							
Race	58	(78)	12	(16)	4	(5)	**74**
Origine ethnique	16	(89)	–	–	2	(11)	**18**
Croyance	11	(73)	1	(7)	3	(20)	**15**
Sexe et grossesse	121	(80)	14	(9)	17	(11)	**152**
Harcèlement sexuel	70	(71)	11	(11)	17	(17)	**98**
Âge	39	(80)	8	(16)	2	(4)	**49**
État matrimonial	33	(92)	2	(6)	1	(3)	**36**
État familial	50	(86)	5	(9)	3	(5)	**58**
Handicap	198	(83)	22	(9)	20	(8)	**240**
État d'assisté social	11	(92)	–	–	1	(8)	**12**
Existence d'un casier judiciaire	–	–	–	–	–	–	**–**
Divers *	2	(67)	1	(33)	–	–	**3**
Total	**609**	–	**76**	–	**70**	–	755
Pourcentage	81 %	–	10 %	–	9 %	–	100 %

* Orientation sexuelle, représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif (article 33).

TABLEAU 8 - RÉPARTITION DES PLAINTES PAR TYPE DE RÈGLEMENT ET MOTIF DE DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Motif : / Type de règlement :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Violation du règlement intervenu ou aucun motif	Total	Pourcentage du total
RECRUTEMENT ET EMBAUCHAGE														
Plainies réglées	18	5	1	34	–	34	9	8	46	1	–	–	**156**	**84**
Plaintes rejetées/classées	3	3	1	1	–	5	–	–	4	–	1	–	**18**	10
Plaintes retirées	–	1	–	1	–	3	–	2	5	–	–	–	**12**	6
Total partiel	21	9	2	36	–	42	9	10	55	1	1	–	**186**	100
Pourcentage	16	26	10	23	–	45	35	59	12	50	50	–	20	
CESSATION D'EMPLOI														
Plaintes réglées	39	10	4	63	1	17	8	5	250	–	–	–	**397**	**73**
Plaintes rejetées/classées	10	1	–	7	–	16	1	–	47	–	–	1	**83**	15
Plaintes retirées	6	4	2	6	–	7	1	–	35	–	–	–	**61**	11
Total partiel	55	15	6	76	1	40	10	5	332	–	–	1	**541**	100
Pourcentage	42	44	30	48	20	43	38	29	72	–	–	50	57	
EN COURS D'EMPLOI														
Plaintes réglées	33	7	10	29	3	7	6	2	55	–	–	–	**152**	**69**
Plaintes rejetées/classées	15	2	1	7	–	4	1	–	10	1	1	1	**43**	19
Plaintes retirées	6	1	1	11	1	–	–	–	6	–	–	–	**26**	12
Total partiel	54	10	12	47	4	11	7	2	71	1	1	1	**221**	100
Pourcentage	42	29	60	30	80	12	27	12	16	50	50	50	23	
Total	**130**	**34**	**20**	**159**	**5**	**93**	**26**	**17**	**458**	**2**	**2**	**2**	**948**	100
Pourcentage	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

TABLEAU 9 - RÉPARTITION DES PLAINTES CLASSÉES, PAR TYPE D'EMPLOI ET MOTIF DE DISCRIMINATION

Type d'emploi : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles ou violation du règlement intervenu ou aucun motif	Total	Pourcentage du total
Professions libérales, gestion, technique (avocats, techniciens, cadres, enseignants, inspecteurs, infirmiers, etc.)	40	11	4	35	16	–	29	2	2	55	1	–	2	**197**	19
Ventes (représentants commerciaux, responsables des achats, commis, etc.)	11	–	1	23	16	1	13	6	4	23	1	1	–	**100**	9
Travail de bureau (dactylos, commis au classement ou aux écritures, réceptionnistes, perforateurs, etc.)	23	6	4	36	22	1	15	7	3	49	–	–	–	**166**	16
Artisans et contremaîtres (plombiers, boulangers, coiffeurs, chefs d'équipe, mécaniciens, etc.)	14	–	–	12	3	–	7	–	2	49	–	–	–	**87**	8
Opérateurs (opérateurs de presse à découper, de tour, de machines, conducteurs de grue, soudeurs, etc.)	9	1	3	2	8	1	3	4	–	51	–	–	–	**82**	8
Services (serveurs et serveuses, aides ménagères, gardiens de sécurité, surintendants d'immeubles, etc.)	10	3	1	30	18	1	10	3	2	58	–	1	–	**137**	13
Travail général (conducteurs, expéditionnaires, nettoyeurs, ouvriers de chaînes de montage, manoeuvres, etc.)	23	13	7	21	18	1	16	4	4	173	–	–	–	**280**	27
Total	**130**	**34**	**20**	**159**	**101**	**5**	**93**	**26**	**17**	**458**	**2**	**2**	**2**	**1 049**	100

TABLEAU 10 - RÉPARTITION DES PLAINTES CLASSÉES, PAR SECTEUR INDUSTRIEL ET MOTIF DE DISCRIMINATION

Motif : / Secteur industriel :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Aucun motif, etc.	Total	Pourcentage du total
Richesses naturelles	**1**	**–**	**–**	**4**	**–**	**1**	**–**	**1**	**–**	**8**	**–**	**–**	**–**	**15**	1
Secteur manufacturier															
Métaux, pièces, machines	9	1	–	12	5	–	6	1	1	50	–	–	–	85	
Aliments, tabac	5	–	–	4	3	–	–	2	–	24	–	–	1	39	
Bois, ameublement, papier	3	–	2	5	7	–	3	1	–	23	–	–	–	44	
Automobile, aéronautique	6	1	–	1	8	1	1	–	1	29	–	–	1	49	
Appareils électriques	2	1	1	1	2	–	2	–	–	15	–	–	1	25	
Autres	13	–	5	10	7	–	8	2	4	54	–	–	–	103	
Total partiel	**38**	**3**	**8**	**33**	**32**	**1**	**20**	**6**	**6**	**195**	**–**	**–**	**3**	**345**	26
Construction	**–**	**2**	**–**	**2**	**2**	**–**	**–**	**–**	**1**	**17**	**–**	**–**	**–**	**24**	2
Transport, communications, services publics	**6**	**6**	**–**	**2**	**2**	**–**	**7**	**–**	**1**	**18**	**–**	**–**	**3**	**45**	3
Vente au détail	**27**	**6**	**4**	**27**	**19**	**–**	**20**	**9**	**7**	**56**	**1**	**1**	**1**	**178**	13
Finance, assurance, immobilier	**18**	**4**	**–**	**19**	**2**	**–**	**16**	**19**	**55**	**32**	**15**	**–**	**3**	**183**	14
Services communautaires, d'affaires et personnels															
Écoles, collèges et universités	10	4	7	6	1	–	12	2	–	10	–	–	1	53	
Hôpitaux et médecins	11	–	2	16	9	2	4	–	–	47	–	–	3	94	
Agences de placement	–	2	2	1	–	–	3	1	–	5	–	–	–	14	
Hôtels et restaurants	15	4	3	22	15	1	4	2	3	45	–	–	–	114	
Autres	33	8	4	34	14	4	14	4	3	58	–	–	1	177	
Total partiel	**69**	**18**	**18**	**79**	**39**	**7**	**37**	**9**	**6**	**165**	**–**	**–**	**5**	**452**	34
Administration publique	**12**	**7**	**2**	**21**	**4**	**2**	**10**	**3**	**4**	**31**	**–**	**1**	**5**	**102**	8
Non précisé et sans objet	-	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	
Total	**171**	**47**	**32**	**187**	**100**	**11**	**110**	**47**	**80**	**522**	**16**	**2**	**20**	**1 345**	100

TABLEAU 11 - COMMISSIONS D'ENQUÊTE

	1988-1989	1987-1988
Commissions nommées	34	26
Audiences tenues :	28	46
Règlements intervenus avant l'audience	15	23
Décisions favorables au plaignant	10	18
Décisions favorables à l'intimé	3	5
Décisions en appel	6	5

TABLEAU 12 - DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS, OBSERVANCE SPONTANÉE DE LA LOI ET ÉDUCATION DU PUBLIC

Section du respect de la loi	1988-1989	1987-1988
Demandes de renseignements	60 440	56 791
Recommandations	12 652	16 812
Règlements officieux	98	74
Révision de formules de demande d'emploi	727	798
Révision d'annonces	170	254
Exemptions	96	128
Activités d'éducation du public	556	420
Publications distribuées	186 968	230 892